



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología Clínica

“Revisión de los principales instrumentos utilizados en
Orientación Vocacional para la elección de profesión”

Investigación Teórica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Marcela de los Ángeles Chow Martinez

Director: Lic. Gustavo Montalvo Martínez
Dictaminador: Mtra. Claudia Elisa Canto Maya

Los Reyes Iztacala Tlalneptla, Estado de México, Noviembre de 2017





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE GENERAL	Pág.
INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO	7
JUSTIFICACIÓN	7
¿Porque tiene sentido este trabajo?	8
CAPÍTULO I	10
1.1 Problema De Investigación	10
1.2 Antecedentes	11
1.2.1 La vocación	11
1.2.2 Cronología	12
1.2.3 Orientación vocacional	13
1.2.4 Objetivos de la Orientación Vocacional	13
1.2.5 Técnicas de Orientación Vocacional	14
1.2.6 Teorías de la orientación profesional	15
1. <i>No psicológicas</i>	15
2. <i>Psicológicas</i>	17
3. <i>Teorías de la elección vocacional basadas en las decisiones</i>	17
CAPÍTULO II	18
2.1 Marco Teórico	18
2.1.1 La Educación en México	18
2.1.2 Deserción	19
2.1.3 Orientación Vocacional en México	19
2.2 Elección Vocacional	21
2.2.1 Toma de decisiones	22
CAPÍTULO III	23
3.1 Psicometría	23
3.1.1 <i>Algunos conceptos relevantes que sirvan para representar las mediciones</i>	24
3.1.2 <i>Historia</i>	24
3.1.3 <i>Utilidad de la psicometría</i>	24
3.1.4 <i>Tipos De Test De Orientación Vocacional</i>	25
CAPÍTULO IV	26
4.1 Instrumentos de medición para la orientación vocacional	26
4.2 ¿Qué es un instrumento de evaluación psicológica?	26
4.2.1 <i>La distinción entre cuestionario, inventario y escala.</i>	27
4.3 Los instrumentos de medición de personalidad, los de intereses y los de aptitudes.	28

Explora. Cuestionario Para La Orientación Vocacional Y Profesional	28
Big Five Inventory, BFI	28
La Escala De Inteligencia Para Niños De Wechsler Revisada (WISC-R)	29
Batería Para La Evaluación De Aptitudes BAT-7	29

Evaluación Factorial De Las Aptitudes Intelectuales EFAI	31
Prounam II E Invoca	32
Kuder E Completo (Cuestionario General De Intereses)	33
Dat Test De Aptitudes Diferenciales	33
Inventario De Intereses Profesionales De Karl Hereford	34
Test De Domino's	34
Inventario De Rasgos Temperamentales Thurstone	35
El Inventario De Autoeficacia Para Inteligencias Múltiples Revisado (IAMI-R)	35
El Inventario De 16 Factores De Personalidad (16PF-5)	36
Cuestionario De Personalidad Para Adolescentes. 16 PF-APQ	36
Inventario De Intereses Profesionales De Strong	37
El Inventario De Personalidad Hogan (Hogan Personality Inventory (HPI)	37
Trait Descriptors Adjectives, TDA-100	38
Cuestionario De Personalidad BIS BAS / IPIP	38
Neo-Personality Inventory (Neo-Pi) Y Neo Five-Factor Inventory (Neo-FFI).	39
Eysenck Personality Questionnaire, EPQ (Eysenck Y Eysenck, 1992)	39
4.5 Los Instrumentos Que Miden Intereses, Aptitudes Y Habilidades, Además De Descripciones E Interacciones De Carreras Y Actividades.	40
SDS® Self-Directed Search®, Form E: Spanish Edition (Impreso En E.U.A.)	40
Career Decision Scale	40
Escala De Motivaciones Psicosociales MPS.	41
Escalas De Aptitudes Intelectuales BAS-II	41
El Cuestionario De Intereses Profesionales 4 (CIP-4)	42
Career Beliefs Inventory CBI	42
Inventario De Intereses Y Preferencias Profesionales – Revisado IPP-R.	43
Cuestionario De Intereses Profesionales CIPSA.	43
Inventario De Intereses Y Preferencias Profesionales - Revisado (B) IPP-R.	44
Cuestionario "Big Five" De Personalidad Para Niños Y Adolescentes BFQ-NA.	44
El Cuestionario De Intenciones De Elección De Carrera (CIEC, Pérez, 2001)	45
Kuder C (Registro De Preferencias Vocacionales)	45
Cuestionario De Intereses Profesionales Revisado. (CIP-R).	46
4.6.Los instrumentos computarizados o softwares y herramientas para la evaluación por parte del orientador	47
Nombre: IPIP, Internacional Personality Item Pool (2001)	47
Nombre: SOVI	48
Nombre: Sistema De Orientación Vocacional Informatizado SOVI-3 (Edición Actualizada)	48
Nombre: GOT. Guía Para Orientadores Y Tutores	49
Nombre: DETECTOR! Detección De Riesgo En La Escuela Primaria	50
Nombre: P.O.T Programa De Orientación Al Trabajo	50
Nombre: Imágenes Ocupacionales (Set De Fotografías Para Orientación)	51
4.7 Elección del Instrumento	51

CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
GLOSARIO	66

INTRODUCCIÓN

La felicidad es uno de los objetivos principales de los hombres, su búsqueda ha estado presente en el desarrollo de la humanidad. Y ya que la felicidad (o placer) es lo que acompaña a la realización del fin propio de cada individuo, la felicidad de cada hombre es la que le sobreviene cuando realiza la actividad que le es más propia y cuando es realizada de un modo perfecto.

La cultura griega es una de que más han aportado en el desarrollo de occidente, en muchos aspectos, y desde la filosofía exponen ideas magníficas que dan sentido a nuestra existencia y en referencia a la felicidad ofrecieron diversas perspectivas a este ideal cómo es posible mencionar a Demócrito (460 a.C – 370 a.C.): *“Esta tranquilidad de espíritu no es sino la felicidad”*. Antístenes (444 a.C – 371 a.C.): *“La felicidad completa solo puede lograrse a través de la autosuficiencia, ya que la independencia es el verdadero bien, y no las riquezas o la lujuria.”* Platón (429 a.C – 347 a.C.): *“El conocimiento de sí mismo lleva al hombre a la felicidad”*. Epicuro (341 a.C – 270 a.C.): *“La verdadera felicidad consiste en el dominio del miedo”*. Epícteto (50 d.C. – 138 d.C) *“La felicidad depende de tres cosas: la voluntad, las ideas respecto a los acontecimientos en los que estás envuelto y el uso que hagas de esas ideas.”* Séneca (4 a.C – 65 d.C): *“La vida feliz es como la que está conforme con su naturaleza”*. Aristóteles (384 a.C – 322 a.C.): *“La felicidad consiste en una realización activa y comprometida de las capacidades innatas del hombre.”* Desde una perspectiva más realista, Aristóteles acepta que para alcanzar la felicidad es necesaria también una cantidad moderada de bienes exteriores y afectos humanos.

En resumen, Aristóteles hace consistir la felicidad en la adquisición de la excelencia (virtud) del carácter y de las facultades intelectivas.

El hombre como pieza clave en una comunidad, influye de lo particular a lo general en la configuración social y por tanto en el buen funcionamiento de una sociedad. El lugar que ocupa cada individuo como base de la sociedad es totalmente relevante para el desarrollo óptimo de la civilización. El sistema social, político y económico induce a que las personas ocupen un lugar que determinará el estilo de vida individual, ése lugar lo determina cada individuo consciente o inconscientemente, éste lugar es “elegido” por las actividades que realiza el individuo de acuerdo a factores internos o externos. (Internos: biológica y psicología; Externos: sociales y ambientales).

El lugar o posición que cada individuo elige determina su experiencia de vida y por tanto de su área de influencia, o de los círculos que sea capaz de abarcar por su capacidad, empezando desde su pareja, familia, grupo social, colonia, provincia, organización, país, etc.

Es por eso que es de gran importancia que la elección de la tarea sea tomada desde un lugar y forma que considere los aspectos internos y externos del individuo, de una forma objetiva para que ésta elección sea la mejor.

Estas actividades se eligen de acuerdo a los factores mencionados, pero también considerando que esa actividad debe ser desarrollada una vez que es iniciada, hay que considerar que el sujeto debe contar con las actitudes habilidades y aptitudes para realizarla, es decir, debe formarse en una disciplina determinada llamada “carrera o profesión”. Además de la vocación y pasión para ello, entendiendo como vocación un impulso sostenido que una persona experimenta para llevar a cabo algo importante, con proyección de futuro y pasión a la fuerza y motivadores internos que nos hacen realizarlo.

Un individuo desarrolla su vida en diferentes áreas, el equilibrio entre éstas áreas de la vida harán que la experiencia de vida sea plena y gratificante, es por eso que la elección de esta actividad es de gran importancia, para él mismo y para la sociedad, ya que lo que se busca es que ésta sea la actividad que servirá de uno de sus ejes a la persona para crear su ambiente y vivir su vida.

Es importante aclarar que las personas no “son” sus puestos o sus “títulos” o su “cargo”, pero sí, éstas son actividades que desempeñan en el desarrollo de su vida.

Y hay varias actividades que los individuos deben elegir según el área que quieran desarrollar, existen diferentes formas que usan las personas para tomar decisiones, según el grado de profundidad que busque cada uno. La evolución de las tomas de decisiones han cambiado anteriormente muchas personas no tenían opción de decidir, dependiendo la cultura, las personas tenían predestinado su rol en la sociedad según su clase social o casta, fue evolucionando hasta que el hijo perpetúa el trabajo de los padres a través de los oficios o las profesiones.

Eventualmente para trabajos más específicos se “evaluaron” a las personas por sus atributos, habilidades o capacidades para ciertas actividades, ya con la evolución social en muchos países (desafortunadamente no en todos) se han dejado atrás las actividades por casta o grupo social, para abrir paso a una estructura social competitiva enfocados a la producción económica y social.

La *orientación profesional* se ha definido de varias formas, como la guía para elegir una profesión, un proceso que se basa en el conocimiento del sujeto y de su entorno; la *orientación educativa*, (educational guidance) como un concepto mayor que incluye a la *orientación escolar* que es el proceso con el que se ayuda al alumno en el estudio y en el periodo de su adaptación a la escuela, ya que la educación abarca más allá de lo académico; y la *orientación vocacional*, como el proceso de ayuda en la elección de una profesión, la preparación para ella, el acceso al ejercicio de la misma y la evolución y progreso posterior.

Los orientadores profesionales dentro de una institución tienen la tarea de guiar a las personas en la elección mediante un proceso que va desde la recogida de la información, la aplicación de técnicas diferenciales para la identificación del caso y elección del modelo de orientación, uso de técnicas de planificación del proceso orientador, la exploración biológica, psicológica y socio-ambiental.

La orientación vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo (Anthony y cols., 1984).

Súper (1957) afirma que la orientación vocacional pretende ayudar a que la persona elabore un concepto adecuado de sí mismo, y de su papel en el trabajo. Según Bisquerra (1990) la orientación no es un proceso puntual, sino continuo en el tiempo, no se dirige sólo a las personas con necesidades especiales, sino a todo el mundo. Se persiguen como objetivos: el desarrollo de la persona y la prevención de problemas de toda índole y se interviene a través de programas.

Husen, realizó un estudio con jóvenes suecos y llegó a la conclusión de que "el origen familiar y el estrato social en que se nace son las variables que mejor explican el éxito profesional alcanzado". Y Robert (1988), afirma que la conducta vocacional se reduce a la oportunidad de poder trabajar y por tanto niega la libertad de elegir.

OBJETIVO

Analizar los principales instrumentos psicológicos utilizados por diferentes profesionales para la elección vocacional mediante una revisión teórica.

JUSTIFICACIÓN

La elección de profesión u oficio es una de las decisiones más importantes en la vida del ser humano. Se dice que la educación tiene como objetivo primordial el desarrollo de la persona para la plena realización de sus potencialidades, habilidades, gustos y aspiraciones. De hecho, la UNESCO plantea que la educación en todos sus niveles tiene cuatro fines: enseñar a aprender, enseñar a hacer, enseñar a ser y enseñar a convivir (Delors, 1999). Para que, como dice la UNESCO, florezca mejor la personalidad, con autonomía y convicción de los derechos y responsabilidades propios y de los demás. Muchas personas se ven comprometidas a estudiar una profesión o aprender un oficio con el fin de continuar el "linaje" familiar. Los hijos y nietos continúan una tradición familiar, dedicándose a los negocios de familia, teniendo como resultado o la extensión y crecimiento del negocio, o su extinción, ya que muchos negocios no resisten el cambio generacional.

La profesión y oficios desde un aspecto socio-económico son principalmente una forma de “ganarse la vida” y entonces desde este enfoque la elección de la profesión será la búsqueda de la mejor opción “conocida” para ganar dinero y trabajar.

Para otros, el contexto social es el que determina ésta elección en varias formas ya sea que ésa actividad es con la que ha estado en contacto durante su desarrollo y lo ha aprendido, o que “está de moda” por la influencia de algún miembro del grupo social.

Las características propias de la persona, la capacidad que tenga para identificar sus habilidades y gustos, de autogestión, así como de investigación y de análisis de información y el acceso a la información relacionada con la oferta educativa en internet.

Podemos considerar que tradicionalmente hay principalmente dos formas de elegir la profesión u oficio, una profesional y otra no profesional

¿Porque tiene sentido este trabajo?

Esta investigación está sustentada en la importancia que tiene la orientación profesional en la elección de la carrera, ya que es la actividad principal a la que nos vamos a dedicar y trasciende al ámbito socio-económico. La actividad que realicemos no sólo está relacionada con los ingresos que obtendremos, el estatus, el contexto provocado por la actividad, los grupos. La elección de una profesión y/o trabajo apunta no solo hacia una actividad u opción profesional, sino a una forma de vida, por tanto, la elección debe hacerse consciente de que con ella formamos parte de nuestra identidad, de nuestro "yo" y que a través de ella, asumimos un rol, un estatus y hasta elegimos una pareja (Aguirre Baztán, 1996). La actividad que escogemos determina incluso la geografía, es decir el lugar de residencia y contexto, por ejemplo, la oceanografía o biología marina necesita unas características geográficas específicas. Durante las primeras etapas del desarrollo humano, son tomadas por los adultos, hasta que el individuo se encuentra habilitado para hacerlo por sí mismo.

La orientación profesional de una persona debe considerar que la elección profesional tiene más que ver con ayudarle a encontrar su propósito y felicidad en la vida, que a encontrar una actividad para generar ingresos o cumplir algún propósito económico, social o familiar.

Los orientadores profesionales dentro de una institución tienen la tarea guiar a las personas en la elección mediante un proceso que va desde la recogida de la información, la aplicación de técnicas diferenciales para la identificación del caso y elección del modelo de orientación, uso de técnicas de planificación del proceso orientador, la exploración biológica, psicológica y socio-ambiental.

La orientación vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo (Anthony y cols., 1984).

Lo que está buscando una persona cuando pide orientación es tener una perspectiva diferente que le ayude a identificar sus gustos, pero no es consciente de ellos. Este proyecto pretende constituir una herramienta de orientación para el profesional, ya que analiza los principales instrumentos de orientación vocacional, y ser útil para orientadores y profesionales que requieran una guía de instrumentos y saber cuál es el más adecuado de acuerdo a los aspectos a analizar, según la etapa en el proceso de intervención en la orientación, para favorecer el desarrollo personal. Durante el proceso de orientación el profesional deberá intervenir directamente en los problemas de indecisión, emocionales, de aprendizaje, conducta y de convivencia, para apoyar al estudiante a desenvolverse con facilidad dentro y fuera del aula para construir un proyecto vida que lo lleve a desarrollarse plenamente.

El sistema socio-económico capitalista del país observa al trabajo como la fuente principal de ingresos de una persona y al emprendimiento o empleo como base de su economía. La actividad laboral del individuo es uno de los principales aspectos en la conformación de la experiencia de vida adulta, por tanto la formación para desarrollar dicha actividad o vocación deviene de la elección de la carrera profesional.

La vocación se determina además de los motivos inconscientes, por otros como las actitudes, aptitudes, intereses, capacidades y personalidad. Asimismo, estos pueden manifestarse o no, por la aparición de factores socio-ambientales y culturales como agentes de socialización (familia, pares y amigos), por el prestigio y popularidad de algunos estudios en comparación con otros, el género, etc. La vocación, deriva de factores más inconscientes que pueden o no modificarse a través de los factores socio-ambientales y culturales. (Aguirre Baztán, 1996). Este trabajo presenta los elementos para guiar a los jóvenes, entre 17 y 25 años para elegir su carrera profesional y ocupación y así mismo que incluya algunos instrumentos que existen para ésta finalidad. También la intención es que no sea una compilación de instrumentos que nos arrojen resultados psicométricos sino el obtener un análisis que contemplen otros aspectos determinantes de evaluación subjetiva. Para facilitar la toma de decisión de los jóvenes.

CAPÍTULO I

1.1 Problema De Investigación

A pesar de que existen numerosos instrumentos y procesos de orientación los factores no profesionales parecen ser los más utilizados por las personas, los factores económicos, sociales, familiares parecen ser los que finalmente dan el voto decisivo hacia una profesión.

Telma Ríos, directora de Orientación Educativa de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) considera, que no basta con un solo instrumento, como el típico test que se aplica en las escuelas para ayudar a los estudiantes a la elección de una profesión, toda vez que si bien puede arrojar algún tipo de interés o aptitud, tampoco es suficiente para asegurar que el joven tome una decisión correcta a partir de éste.

Se elige una profesión como si de eso dependiera el nivel de ingresos, considero que cualquier profesión pudiera generar un atractivo nivel de ingresos, tiene más que ver con una formación financiera, y estratégica que con la profesión en sí, tiene más que ver con una formación emprendedora que académica ó técnica.

Los jóvenes toman la decisión profesional de acuerdo a lo que ellos creen que son sus aptitudes, buscando o evitando las materias que les intimidan las matemáticas, ciencias o tecnologías. “Hoy, ocho de cada diez estudiantes universitarios no concluyen su formación académica, una de las causas es por no tener la orientación y el descubrimiento de la vocación de una manera oportuna, en lo personal será el planteamiento de un proyecto de vida, y en lo social los estudiantes deberán prepararse en sus diferentes carreras para poder intervenir en la sociedad en los diferentes campos y resolver toda la serie de problemáticas que vivimos”, cita excelso

La orientación vocacional parece abandonar, progresivamente, su anclaje en la profesión de psicólogo para ser ejercida por profesionales y técnicos de distinta procedencia. Las líneas de despliegue actual de la disciplina están guiadas por factores económicos, culturales, profesionales, educativos y políticos. Como ha sido analizado por Watts(1999), el desarrollo de la orientación es disparado, en el plano internacional, a causa de variados factores. Las corporaciones profesionales inciden también, según Watts, en los destinos de la orientación. Así, la condición de educador, psicólogo o administrador de sus cultores imprime sesgos definidos al quehacer, a veces incorporándolo a los servicios escolares, otras vinculándolo con el mercado laboral o con la autorrealización como persona. En todo caso, debe reconocerse que esta disciplina, al contrario de otras como el counseling "personal-social", la asistencia social o el relacionismo laboral (RRHH), posee una pluralidad de ejes de interés, definiciones a menudo encontradas y diversas expectativas por parte de los Estados. En relación esto, Conger (1999), recalca que las agencias mundiales de desarrollo social y económico suelen efectuar recomendaciones acerca de la utilidad pública de la orientación.

La Organización Internacional para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), tanto como la UNESCO, definen a la orientación vocacional como un quehacer tan continuo y reactualizable como la educación misma; así mismo, es frecuente que soliciten sistemas de evaluación formal, esto es, estudios sobre la eficacia en los procesos y en los resultados.

La orientación vocacional discute, entonces, su espacio epistémico propio, su lugar en los mundos de la educación y del trabajo, los modos de su inserción institucional y sus vínculos con los intereses ideológicos y políticos. América Latina alberga también estas problemáticas disciplinarias, que se han visto acentuadas por las interrupciones políticas, por sus sistemas educativos en consolidación, por la pobreza de sus economías y por sus evidentes diferencias sociales.

1.2 ANTECEDENTES

El asesoramiento psicológico o la consejería (counseling), la de la industria, la psicología clínica, la psicología clínica, la de la educación y la orientación vocacional y profesional con sus respectivos y numerosos apartados, derivan de la creación del grado en psicología, suceso acaecido a fines del XIX en Estados Unidos. (Vilanova, 1990; S. Sexton y J. Hogan, 1992). El surgimiento autónomo de la psicología frecuentemente se asocia con el laboratorio de W. Wundt en Leipzig (1876) o con el otro, más temprano, de G. Sergi en Roma (1873), la historiografía científica convalida la idea de que ha sido en EU donde la psicología logró entrar desde el inicio en el sistema universitario bajo la forma de carrera y de diplomatura de grado y donde se organizó el primer y poderoso gremio profesional (1892), donde nacieron las publicaciones, cátedras, congresos, subsidios de investigación y códigos deontológicos. Esto no ocurrió en Europa y en América Latina hasta bien entrados los '40, en la posguerra comenzó a ser tomado como modelo fuera de éste país (Buss, 1979).

Es en Estados Unidos, en la universidad norteamericana, donde el psicólogo se percibe como un prestador de servicios, un profesional en paralelo con educadores, administradores de empresa, médicos o juristas. Mientras las universidades en Europa sólo reconoce al psicólogo como un investigador de laboratorio puro, en búsqueda de sucesos psíquicos universales, en donde luego de obtenidos el bachillerato en ciencias y la maestría en psicología (títulos de grado, de 4 y 3 años respectivamente), se podía optar por un doctorado altamente especializado, ya en investigación sobre procesos básicos, ya en una de las numerosas áreas profesionales (Foradori, 1954; Ardila, 1972; Alonso y Eagly, 1999).

Este es el contexto en el que convergen el utilitarismo, el materialismo, el eclecticismo metodológico y altos presupuestos de empresarios y de políticos para las cátedras universitarias surge, al comienzo con escasa diferencialidad pero luego con sus propios cánones académicos y gremiales, la orientación vocacional. En el próximo apartado se referirá su periplo universitario y social, para el que disponemos ahora de un sumario contexto.

1.2.1 La vocación

Orientación Vocacional “En su origen etimológico vocación viene del latín *vocatio, vocationis* que significa llamado, invitación; es decir, la vocación se deriva desde fuera del sujeto, es exterior a él y lo invita a participar de una determinada situación: la elección de una profesión, de un trabajo, de una carrera”. (Aguirre Baztán, 1996 citado por Arias p.3). Esta relación lineal entre rasgos y profesiones, la metodología basada en la aplicación de test y la puntualidad de la aplicación no son ajenas a las prácticas de orientación actuales (Bisquerra, 1996:24). Es importante recalcar lo fundamental que es la orientación vocacional, ya que de esta manera podemos reconocer en nosotros, nuestros verdaderos intereses, aptitudes y capacidades, las cuales nos permitirán tomar una buena decisión al momento de elegir una carrera estudiantil, y por consiguiente, se obtendrán calidad de profesionales ya que tendrán un mejor desempeño y en un futuro se verá reflejado directamente en la calidad del trabajo profesional, así como la calidad de vida. La orientación estaba restringida al momento único y puntual de elección de elección de una profesión, elección que era el problema más importante. (Alcántara Gómez 1995).

1.2.2. Cronología

Frecuentemente se toma como fuente histórica confiable la obra de Henry Borow (comp.) *Man in a World of Work*, editada en Boston en 1964 en Boston, puesto que ella comprendía puntos de vista expertos para el deslinde entre la orientación vocacional, el counseling y la psicoterapia, empresa ardua en el abigarrado contexto socioprofesional norteamericano (Schertzer y Stone, 1968). Según Borow, un inicio probable del área es la actuación personal del psicólogo Jesse Davis, en 1898, en la Central High School of Detroit, ayudando a estudiantes que demandaban asistencia psicopedagógica y orientación profesional. Otro hipotético hito fundante pudo haberlo constituido el discurso que en 1899 pronunciara el primer presidente de la Universidad de Chicago, William Harper, anunciando el advenimiento de los muy necesarios especialistas en orientación educacional a nivel del College. El listado de eventuales sucesos instituyentes propuesto por Borow continúa del modo siguiente:

- 1906: Eli Weaver publica *Choosing a Career*, primera revista dedicada a este tópico en el mundo.
- 1908: Abre sus puertas, con Frank Parsons como director, la Oficina Vocacional de Boston.
- 1909: William Healy funda el *Juvenile Psychopathic Institute* en Chicago. Esta entidad tiene por fin la reorientación de jóvenes marginales en términos ocupacionales, más que la práctica de la psicoterapia.
- 1909: Se publican los escritos póstumos de F. Parsons (*Choosing a Vocation*), consagrados a las relaciones entre el trabajo motivado y los caminos para su logro.
- 1910: Se realiza el primer congreso norteamericano en Orientación, único, por eso, a escala planetaria, en la ciudad de Boston.
- 1911: La Universidad de Harvard organiza el primer curso universitario de orientación vocacional, a cargo de Meyer Bloomfield.

- 1913: Se funda, en Grand Rapids, la Asociación Nacional de Orientación Vocacional, en la que se pautan las condiciones de formación del orientador. Si se retorna esta cronología en tiempos que precedieron y poscedieron a la Gran Guerra Mundial, se tiene:
- 1938: La oficina de Educación de Estados Unidos crea, en su interior, el Servicio de Información y Orientación Profesional, con Harry Jager como director.
- 1939: Se edita el novedoso Dictionary of Occupational Titles.
- 1942: Se edita la primera Historia de la Orientación Vocacional, redactada por el psicólogo John Brewer.
- 1946: La ley George-Barden autoriza el empleo de fondos federales para la orientación vocacional.
- 1951: Se funda la Asociación Americana de Asesoramiento y Orientación Estudiantil. (Borrow cit. En Di Doménico & Vilanova 2000)

El crédito lo tiene la Universidad estadounidense para la localización de los actos pioneros en orientación vocacional, la creación en Europa, Canadá, Japón y Latinoamérica de los grados en psicología tornan prácticamente imposible una enumeración ecuánime y policéntrica a partir de los años '50. Sin embargo, y continuando la cronología de Borow, debe ser mencionado el informe que Gilber Wrenn escribiera en 1962 a pedido de la Comisión sobre Orientación de las Escuelas Norteamericanas, titulado El orientador en un mundo cambiante, pues en él se proponen los criterios formativos para el orientador vocacional, aprobados por el Congreso en 1964 y también inédito en relación a las demás naciones del mundo.

1.2.3 Orientación vocacional

La Orientación Vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo. El primer paso de la rehabilitación vocacional es la elección de un interés realista que permita al sujeto alcanzar su meta laboral (Anthony y cols., 1984 cit en Galilea,V, 2010)

1.2.4 Objetivos de la Orientación Vocacional

La actividad del orientador es una actividad compleja que abarca múltiples tareas: asesoramiento, colaboración con los profesores en las actividades educativas del centro... estas tareas se pueden sistematizar en torno a 6 objetivos principales: 1. La colaboración con todos los estamentos de la institución escolar, fundamentalmente con los profesores, directores y padres para conseguir la mayor eficacia posible en la consecución de los objetivos educativos. Éste es el objetivo primordial de la orientación educativa; 2. Un conocimiento completo de los alumnos, de sus características personales y sociales, de sus intereses, capacidades, actitudes, motivos e intereses, de manera que le permita emitir un diagnóstico de sus cualidades personales y de predecir sus posibilidades educativas y profesionales; 3. Ayudar a los alumnos a que tomen conciencia de sus características y de sus posibilidades

intelectuales para que se esfuercen por obtener un rendimiento escolar satisfactorio, un desarrollo constructivo de su personalidad y un ajuste o adaptación escolar, familiar y social; 4. Identificar a los alumnos excepcionales para facilitar sus aprendizajes y cuando sea necesario, estudiar, diseñar y desarrollar programas de intervención adaptados a sus necesidades; 5. Planificar, organizar y desarrollar programas de información y de orientación vocacional y profesional que ayuden a los alumnos a decidir sobre los estudios, itinerarios formativos y profesiones en función de sus características y cualidades personales; 6. Establecer y mantener relaciones e intercambios con otros centros educativos y de orientación para conseguir un apoyo mutuo. (Psicode, 2012)

1.2.5 Técnicas de Orientación Vocacional

Estos son algunos de instrumentos y técnicas a utilizar dentro de la orientación

1.-Técnicas de recogida de información.

Inicialmente el orientador necesita ampliar la información sobre el caso. Para ello debe partir de una actitud indagadora, de una fase de exploración sin hipótesis previas a partir de la cual clarifique su conocimiento de la situación. Aunque en esta recogida de información se pueden utilizar diversos medios, en práctica, se suele centrar en tres procedimientos:

Los historiales del sujeto, los informes que facilitan padres, profesores y compañeros y los datos que facilita el propio sujeto a través de la entrevista o exploración inicial.

2.-Técnicas diferenciales para la identificación del caso y la elección del modelo de orientación.

Una vez que el orientador cuenta con mayor información debe efectuar una primera aproximación/evaluación del problema.

3.-Técnicas de planificación del proceso orientador.

Una vez que el orientador tiene una primera impresión del caso y ha elegido el modelo a seguir, deberá determinar los objetivos y procedimientos de su actuación. Para ello debe elaborar un plan del proceso orientador en el que necesariamente se detallan el tipo de funciones a realizar, las técnicas a utilizar.

* Exploración biológica: El conjunto de técnicas utilizadas en el conocimiento de los aspectos somáticos del individuo pueden agruparse en tres categorías: Técnicas psicofisiológicas; Técnicas de estimación clínica; Técnicas para detectar anomalías específicas.

* Exploración psicológica: Superado ya el enfoque clásico que aglutinaba las técnicas de diagnóstico psicológico en dos planos -inteligencia y personalidad- en la actualidad se propugnan criterios de agrupamiento en función de las diversas concepciones o teorías psicológicas, aduciendo que cada uno de estos modelos ofrece suficientes puntos de referencia para un diagnóstico global) del individuo. De ahí que en la bibliografía reciente (Pelechano, 1976; Fernández Ballesteros, 1980) se utilice este

criterio de clasificación o agrupamiento, siguiendo las principales orientaciones de la psicología actual, que aglutina las diversas técnicas en cuatro bloques:

- Técnicas psicométricas: Se agrupan en este epígrafe todas aquellas técnicas que utilizan en el diagnóstico fundamentalmente tests psicométricos, es decir, pruebas de evaluación elaboradas a partir de procedimientos estadísticos basados en estrategias empíricas y factoriales.
- Técnicas proyectivas: Este tipo de técnicas hacen referencia a procedimientos de exploración donde el sujeto a partir de una situación dada tiene que organizar el campo, interpretar el material y reaccionar frente a él.
- Técnicas conductuales: La corriente conductista ha impuesto una línea de exploración orientada a identificar las variables orgánicas y ambientales que mantienen en el sujeto una determinada línea de conducta sobre la que se pretende actuar.
- Técnicas subjetivas. Se agrupan en este bloque todas aquellas técnicas donde el diagnóstico se efectúa a partir de la información que facilitan los propios sujetos a través de medios no estandarizados y cuya interpretación no es objetiva.

* Exploración socio-ambiental.

Nuestro alumno es además un sujeto que vive en sociedad. Debemos explorar cómo son los grupos humanos con los que diariamente convive y cuál es su ubicación en los mismos. Interesa, además diagnosticar la percepción que el propio sujeto tiene de estos grupos o medios sociales de relación, así como las interacciones que se producen entre éstos y el sujeto. Las técnicas que se utilizan en este diagnóstico de tipo socio-ambiental -microsocial- se aglutinan normalmente en función del grupo al que hacen referencia: social, escolar y familiar.

1.2.6 Teorías de la orientación profesional

Las teorías y enfoques proporcionan ayuda al profesional y una base para dirigirse en la investigación así como calidad de su proceso y eficacia, aunque no todas sean así se estima deberían.

Detrás de cualquier tipo de intervención orientadora debe de haber una base teórica formal, y esta presenta una concepción filosófica de la realidad, del conocimiento, de la persona y de los valores, así como la teoría para la intervención (Álvarez, M 1995).

Existen varias concepciones sobre las teorías de la elección vocacional; para el área de la Orientación son un gran aporte; y es necesario conocer las mismas para mejora las consultas vocacionales.

La distinción de Crites se convierte en marco de referencia para otros escritores e investigadores. Clasificación Según John O. Crites, 1974, se clasifican en tres:

1. *No psicológicas*

Son aquellas en que el individuo elige por el funcionamiento de algún sistema exterior (Fenomenología). Se pueden clasificar en tres diferentes tipos:

a. Casuales o fortuitos: esto quiere decir que no se propuso deliberadamente ingresar en su actual ocupación, o sea, que hubo una exposición no planificada a estímulos poderosos (Ginzberg y otros 1951). Por ejemplo, guerras, enfermedad, depresión económica.

b. Las leyes de la oferta y la demanda: también mencionadas como teorías económicas, nos refieren a la distribución de los individuos de acuerdo al auge que las ocupaciones demanden.

El individuo elige la ocupación que piensa le trae más ventajas. Según H.F. Clark (1931) esto es un problema, primero porque el individuo no está bien informado sobre las posibilidades que tiene, y segundo porque, una carrera donde gana más, es más costosa económicamente en su preparación (instrucción de nivel superior).

c. Las costumbres e instituciones de la sociedad: también llamadas teorías cultural y sociológica de la elección vocacional, citan que el factor más importante que determina la elección del individuo es la influencia de la cultura y la sociedad en la que vive en conformidad con las metas y objetivos que aprende a valorar (como en las culturas donde la elección de pareja y vocacional se define por los padres o bien siguiendo un patrón de historia familiar).

Dentro de una cultura existen muchas subculturas, lo más importante de esto es la clase social donde se ubica el individuo, ya que él mismo aprende que ciertas clases de trabajo son más deseables desde el punto de vista social que otras.

Seguido de esto, la fuerza que ejerza la comunidad sobre el individuo, en especial los grupos de pares y las realidades en las que se encuentran. McGuire y Blocksma (1953) señalaron tres grupos de roles de compañeros: ³los de arriba que provienen principalmente de los estratos sociales más altos, sus ³rayos o seguidores y los ³cerebros que son reconocidos y respetados por sus proezas intelectuales pero no son aceptados.

Los primeros desean terminar sus estudios y continuarlos para ingresar en una ocupación profesional o de nivel directivo, los que les siguen desean salir cuanto antes del colegio y/o abandonar los estudios, sus actividades tienen poca conexión con los estudios excepto por los deportes.

Finalmente las parias, se esfuerzan por estar entre los de arriba pero se vuelven marginados y los salvajes, que ganan fama por medio del vandalismo.

Por otro lado la escuela, después de la familia, probablemente es el agente más importante de socialización y de vocacionalización (Crites, 1958).

A través de ella el individuo adquiere una serie de valores que influyen directamente en la elección vocacional.

La familia es otro de los factores, la aceptación, concentración o rechazo que esta le da a las ocupaciones influye mucho en la elección del sujeto. Rivas (1976), señala cuatro aportaciones:

- 1) La persona está sometida a una serie de condicionantes que son quienes deciden su elección profesional;
- 2) La clase social a la que pertenece limita el nivel de aspiraciones de la persona y le impide, a veces, hacer un tipo de elecciones adecuadas:
- 3) En determinados casos el propio hogar, los roles profesionales y los medios de comunicación, actúan como factores de presión ante la persona, y
- 4) Los factores económicos también pueden facilitar, o no la elección.

2. Psicológicas

Se concentran en el individuo, afirman que la elección es determinada principalmente por las características o funcionamiento del individuo y solo indirectamente por el contexto en que se desarrolla. Estas se subdividen en cuatro teorías fundamentales:

Teoría de Rasgos y factores; Teorías psicodinámicas; Teorías psicoanalíticas de la elección vocacional y las Teorías de la elección vocacional basadas en la satisfacción de las necesidades. A continuación se mencionan otras teorías psicológicas; Teorías de la elección vocacional basadas en el concepto de sí mismo' (self), Teorías Evolutivas de la elección vocacional, La teoría de Bohoslavsky, La teoría de Donald Super, La teoría de Márquez.

3. Teorías de la elección vocacional basadas en las decisiones

Toma como comienzo dos características que, según afirman, poseen todas las decisiones: 1) hay un individuo que debe tomar una decisión, 2) Hay dos o más cursos de acción de los cuales debe elegir uno basándose en la información que tiene acerca de ellos. La estrategia utilizada para considerar y elegir posibles cursos de acción. Están comprendidos tres pasos: 1) la estimación de las probabilidades de éxito asociadas con los resultados de los posibles cursos de acción 2) La conveniencia de estos resultados determinada por el sistema de valores del individuo y 3) La selección de una conducta determinada aplicando un criterio evaluativo. (Morales, J. 2017).

CAPÍTULO II

2.1 Marco Teórico

2.1.1 La Educación en México

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) reconoce que la educación, tanto en jóvenes como en adultos, es un derecho esencial. Datos de la Encuesta Intercensal 2015, señalan que 1.2% de los jóvenes de 15 a 29 años de edad es analfabeto. El monto de población de 15 a 29 años que asiste a la escuela es de 10.1 millones de personas, que representan 32.9% del total de población joven. En cuanto a los niveles de escolaridad de la población joven, de los jóvenes de 15 a 29 años de edad, 2.9 tiene inconclusos sus estudios de primaria. Por grupos de edad, destaca que 3.9% de los jóvenes de 25 a 29 años no han concluido la primaria. Y 33.4% de las mujeres jóvenes cuenta con al menos un año en educación media superior, que es un punto porcentual más que el de hombres jóvenes (32.4%). Esta diferencia se observa también al referirnos a la educación superior pues, de las mujeres de 15 a 29 años, 20.1% cuenta con estudios profesionales, en tanto que el porcentaje de hombres con estudios de este nivel es de 18.6 por ciento.

Por grupos de edad, la proporción de mujeres de 20 a 24 años que cuentan con estudios superiores (28.3%) es mayor a la proporción de hombres (26.6%). Lo mismo ocurre en el grupo de población de 25 a 29 años, donde la proporción de mujeres con estudios de nivel superior es de 28.1%, en tanto que 27.4% de los hombres en ese grupo de edad tiene al menos un año de educación profesional.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 15 millones de jóvenes de 15 a 29 años en el primer trimestre de 2017 se encuentran ocupados; 60.6% (9 millones) de ellos lo está en el sector informal. (INEGI, 2017)

Pese a que se espera que el crecimiento mundial mejore ligeramente en 2017, en todo el mundo las decisiones en materia de inversión y contratación siguen restringidas debido a la incertidumbre provocada por un entorno en rápida evolución. La cifra es bastante cercana al máximo histórico registrado en 2013 (13,2 por ciento) y se espera que se mantenga así durante 2017. Esto quiere decir que tras registrar una reducción de 3 millones entre 2012 y 2015, en 2016 habrá medio millón más de jóvenes en situación de desempleo en todo el mundo, es decir, un total de 71 millones. Esta cifra se mantendrá en 2017. Las cifras del desempleo no ponen plenamente de manifiesto los desafíos del mercado de trabajo de los jóvenes. En efecto, pese a que una buena cantidad de jóvenes trabaja, no tiene ingresos suficientes para salir de la pobreza.

2.1.2 Deserción

La deserción universitaria es uno de los grandes problemas que afectan a los jóvenes de este siglo. Las cifras apuntan que durante los primeros meses de la carrera, algunos estudiantes abandonan la universidad, no por falta de interés, sino por una evidente falta de motivación. Según los números de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), sólo el 25% de los estudiantes termina una carrera universitaria en México. (Toribio. L., 2015).

05-04-2014 El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) informó a la Cámara de Diputados que el 56 por ciento de los profesionistas desempleados tiene menos de 30 años de edad, por lo que su prioridad es atender a ese sector vulnerable. (IMJUVE, 2014)

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), existen 36.2 millones de jóvenes en el país, la tercera parte de la población del país, que carecen de oportunidades reales de trabajo digno y bien remunerado, para la gran mayoría de los 450 mil egresados cada año de licenciatura universitaria o tecnológica, lo que ha llevado a la deserción ante la falta de oportunidades y pago justo. Además, de acuerdo con la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre de 2012, sólo 40 de cada 100 profesionistas en México tienen un empleo relacionado con su formación universitaria.

2.1.3 Orientación Vocacional en México

Sólo 40 de cada 100 profesionistas en México tienen un empleo relacionado con su formación universitaria, de acuerdo con la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del tercer trimestre de 2012. Además, investigaciones de Manpower indican que de diez vacantes, cuatro no son cubiertas porque a los aspirantes les falta experiencia o habilidades específicas, entre otras características que les permitirían sobresalir del resto. (ENILEMS 2012)

El panorama laboral se complica si, además de la falta de personal calificado, se suma que al año egresan 450 mil jóvenes de las universidades del país. Una buena orientación educativa y vocacional debería ayudar al alumno a visualizarse en el trabajo que realizará durante su desempeño laboral después de que termine la carrera. Para no tomar una decisión acelerada se debe considerar el perfil de egreso que exige cada carrera técnica, cada licenciatura, las áreas de acción y los campos en los que se va a ejercer, como menciona Rocío Oliver, directora del departamento de desarrollo de la preparatoria del Tecnológico de Monterrey campus Ciudad de México. (INEGI, 2017)

En octubre del 2011 las cámaras de Diputados y Senadores aprobaron las modificaciones necesarias para elevar a rango constitucional la obligatoriedad de la Educación media superior, con lo cual inició un proceso que obliga a brindar atención a la diversidad de intereses, necesidades y vocaciones de las y los jóvenes que se encuentran en este punto de decisión vital.

La falta de orientación vocacional es una problemática educativa y social arraigada en México desde hace muchas décadas, la experiencia en las áreas de orientación muestra que los jóvenes no están decidiendo optar por una determinada carrera porque está o no muy poblada, sino porque sus amigos se van por cierta opción, o porque imaginan que tal o cual carrera deja mucho dinero. Otro problema presente, es que los jóvenes ignoran sus posibilidades y piensan que no hay opciones académicas además de las tradicionalmente conocidas, Entre los 15 y los 18 años es cuando los jóvenes necesitan dónde apoyarse para tomar decisiones acertadas.

Es nodal que la ayuda sea muy específica y bien enfocada y no solo sea dada en una materia de orientación vocacional, que probablemente el estudiante no lo toma en serio o en ocasiones, por la magnitud del grupo, los profesores no se ocupan en conocer bien a los alumnos y poderlos ayudar, se vuelve en una clase como cualquier otra y no se toma como lo que es, una decisión de vida.

La orientación vocacional en México es un problema, la gente necesita ser orientada porque las necesidades del mercado laboral exigen retos que la oferta de profesionales no está pudiendo cubrir y no porque no exista la posibilidad educativa, sino por la falta de acceso a dicha información y por otro lado, por la necesidad imperante de romper estereotipos de género que redundan en la definición de ocupacionales tradicionalmente asignadas a uno o a otro género.

La orientación vocacional y educativa tiene un carácter eminentemente preventivo, evita la toma de decisiones poco fundamentadas, por falta de información oportuna con su consecuente costo personal, familiar y social.

A la hora de elegir una carrera, entre 30 y 40 por ciento de los jóvenes mexicanos se equivocan. Y es que lejos de sus aptitudes e intereses, se ven motivados por cuestiones económicas, de prestigio o la presión de padres y amigos, de acuerdo con reportes del Instituto en Investigación en Psicología Clínica y Social (IIPCS) y Vocación Central, institución que brinda servicios de orientación vocacional en México. Los riesgos de una mala elección, a decir de los expertos, son múltiples y van desde la frustración, la deserción escolar y más tarde la subocupación laboral. Tan es así que cada año egresan unos 450 mil jóvenes de las universidades en el país, pero seis de cada diez no pueden desarrollar el conocimiento que adquirieron en el aula, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y de la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP.

Y a su vez, las empresas mexicanas son de las que más problemáticas reportan entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para encontrar empleados con las capacidades que requieren.

Mientras eso sucede, todos los días mil 800 jóvenes, es decir, 650 mil cada año, de plano, abandonan el bachillerato, la mayoría de ellos en el primer año, por múltiples factores, entre los cuales se encuentra el bajo interés que en ellos despiertan los contenidos curriculares.

Ana Paula Rodríguez, directora de Vocación Central, advirtió que el hecho de que un estudiante abandone el bachillerato o más tarde una carrera universitaria, le cuesta al país, según el propio INEGI, 18 mil millones de pesos cada año. (INEGI Encuesta Intercensal 2015).

2.2 Elección vocacional

Ginzberg en 1972 plantea que la elección vocacional es un proceso que va a lo largo de toda la vida del individuo y es influida por múltiples informaciones y el ajuste de las necesidades a las realidades laborales del sujeto. Resalta la importancia a los factores socioeconómicos de la familia y la sociedad. Y menciona el desarrollo vocacional en tres periodos de desarrollo vocacional:-

- Período de infancia (0-11 años): comienzo de toma de conciencia de la realidad.-
- Período tentativo (12-18 años): identificación de intereses y habilidades tiene cuatro etapas:
 - Interés (11-12 años): se elige en función de lo que atrae.
 - Capacidades (12-14 años): conciencia de la importancia de las capacidades y de su papel en la elección vocacional.
 - Valores (15-16 años): clarificación de los valores y de que hay profesiones que hacen hincapié en valores intrínsecos o extrínsecos.
 - Transición (17-18 años): conciencia de la realidad del mundo del trabajo, de la universidad, de prepararse, de su autonomía e independencia.
- Período realista (18-25 años): toma de decisiones y práctica de un plan de carrera. Tiene 3 etapas:
 - Exploración: el joven se hace consciente de lo que puede y quiere.
 - Cristalización: identificación con una ocupación luego de valorar el éxito o fracaso en ella.
 - Especificación: se da la elección ocupacional.

El proceso de elección profesional inicia con el reconocimiento de los intereses y de las alternativas existentes. En la medida en que este proceso se va desarrollando es normal que se provoque una crisis vocacional en los alumnos, caracterizada por la confusión y no es sino la resolución de esta crisis la que lleva a la elección propiamente tal. La resolución pasa por un reconocimiento más realista de las propias habilidades e intereses y también de las posibilidades reales. Hay que considerar que hay aspectos que se resignan, es decir, al elegir dejen fuera un montón de alternativas. El orientador debe apuntar a la diferenciación entre intereses hacia el área laboral de lo que podrían ser intereses que se desarrollen a través de

"hobbies" y que por tanto es una elección que no cierra la realización de otras habilidades. Esta diferenciación se torna fundamental en aquellos con inclinaciones artísticas.

Por otro lado, están los alumnos que evitan esta crisis eligiendo prontamente una alternativa y se "casan", a veces en forma impulsiva, sin una verdadera reflexión. En estos casos hay que alentar el cuestionamiento, tener más de una alternativa y atreverse a indagar, puesto que es posible que exista un "mejor partido" entre un universo más amplio. Es importante destacar siempre que existe el derecho a equivocarse y a aprender de la experiencia y que estamos hablando de una elección a largo plazo, la carrera u oficio elegido van a constituir parte de un estilo de vida, desde este punto de vista los estudios son un medio y no un fin en sí mismos. Ya que los alumnos, suelen mirar a al corto plazo y sólo ven los aspectos más superficiales de esta elección, la que se torna de por sí en una meta.

Por eso para realizar una evaluación vocacional es preciso considerar los factores tanto internos como externos que influyen en la toma de decisiones.

Los factores *internos: Intereses, habilidades y aptitudes*. La elección vocacional es una expresión de la personalidad, es importante ayudar a los jóvenes a diferenciarse, a reconocerse a sí mismos y a valorar sus propios intereses y deseos, y no las expectativas de familiares y amigos antes de entrar a revisar lo que el sistema les pueda ofrecer. El reconocimiento de las habilidades e intereses es un proceso largo que se inicia a veces desde las etapas más tempranas de la infancia.

Los factores *externos: oferta y sistema de selección para acceder a estudios superiores*. La elección vocacional sólo puede ocurrir cuando el sujeto maneja información acerca de distintas áreas y carreras en forma detallada y otro factor externo es el sistema de ingreso a la Educación Superior, mediante un el ejercicio de comparar mediante una tabla de conversión de puntajes para ingresar a una carrera determinada con un puntaje requerido. (Sius R., 2005).

2.2.1 Toma de decisiones

El sujeto de la orientación educativa que se encuentra en el proceso de toma de decisiones adopta una actitud, no sólo para la elección de carrera, sino ante la vida y su inserción en el mundo de los adultos para alcanzar sus anhelos de realización personal y profesional; en otras palabras construye representaciones e imágenes acerca de lo que quiere llegar a ser. Sin embargo, alcanzar sus sueños no le resultará fácil, porque ese mundo de los adultos ha construido instituciones que funcionan para que los jóvenes no piensen la realidad de otra manera, sino que se integren a ella y eviten pensar en transformarla. La exclusión educativa por la falta de oportunidades, para ingresar a la universidad pública es un obstáculo vinculado a la desigualdad social. Empero, nadie tiene el derecho de evitar que la juventud siga soñando, por ello, sería útil conocer los sueños de los jóvenes que egresan del bachillerato. Vale la pena soñar, porque alguna vez también fuimos jóvenes soñadores y otros, seguimos sin lograr lo que hemos anhelado, toda la vida.

CAPÍTULO III

3.1 PSICOMETRÍA

La psicología es la ciencia que estudia la mente y los procesos mentales. Sin embargo, dichos procesos no son observables de forma directa por el ser humano ni resultan fácilmente cuantificables. Por esto se diseñaron diferentes mecanismos y maneras de medir las características psíquicas.

Se entiende la psicometría como la disciplina que se encarga de la medición cuantitativa de los procesos y capacidades mentales. De tal forma que, se le puede asignar un valor numérico a características y sucesos concretos, permitiendo la comparación y el contraste con otras personas o con criterios determinados que sirven de referencia para establecer y comprobar teorías e hipótesis sobre el funcionamiento de la mente. Gracias a la psicometría es posible cuantificar y operativizar lo psíquico, habiendo permitido en gran medida el desarrollo de la psicología como ciencia.

Al ser la mente algo no observable de forma directa, es necesario emplear elementos que indiquen el aspecto a tratar y el grado en el que se posee, empleándose para ello indicadores observables como la conducta o el registro de la actividad fisiológica, empleando el cálculo estadístico y el análisis de resultados con el fin de poder adquirir información respecto a un constructo determinado (que habla sobre algún aspecto psicológico) a través de un elemento de medición que previamente ha creado.

También elabora y establece elementos de medición e indicadores de cómo pueden ser observarse algunos aspectos. Como las *escalas* que permiten asignar valores concretos a las variables analizadas, de manera que se puedan operativizar y trabajar con ellas. Se trata de hacer cuantificable una variable concreta y los instrumentos de medición. Ejemplos claros de ellos son los test psicológicos. En su elaboración debemos tener en cuenta que es necesario que se busque objetividad, consistencia, capacidad para discriminar entre sujetos, y que sean válidos y fiables. Los términos *cuestionarios* e *inventarios* se suelen utilizar como sinónimos a pesar de que hay diferencias marcadas en la forma de su presentación. Un cuestionario supone un conjunto de preguntas que el sujeto tiene que responder en forma positiva o negativa (Casullo, 1992). Un *Test* es un instrumento de medición diseñado especialmente para estudiar de un modo objetivo o sistemático el nivel de los sujetos respecto a algún atributo o característica.

3.1.1 Algunos conceptos relevantes que sirvan para representar las mediciones

1. Correlación, hace referencia a la existencia de algún vínculo entre dos variables, sin asegurar que la relación sea de causa-consecuencia.
2. Varianza y desviación típica, La varianza es el grado en que las puntuaciones de un test o de una misma variable pueden llegar a dispersarse. La desviación típica hace referencia a cuánto suele esperarse que se dispersen las puntuaciones en relación al promedio.
3. Fiabilidad, se refiere al grado en que un ítem o elemento utilizado en la medición de una característica no produce errores, obteniendo resultados consistentes en distintas mediciones de una misma característica en un mismo sujeto y contexto.
4. Validez, se entiende como el grado en que los elementos que estamos empleando para medir están midiendo lo que se quiere medir. Existen diversos tipos de validez, como por ejemplo la de constructo, la de contenido o la ecológica.

3.1.2 Historia

La historia de la psicología se encuentra muy vinculada a la de la medición de características y capacidades de los individuos. La psicología como ciencia no aparecería hasta la creación del primer laboratorio de psicología a manos de Wilhelm Wundt, el cual empezaría a realizar experimentos en los que intentaba medir los tiempos de reacción y tendría en cuenta los aspectos subjetivos a través del método de la introspección.

Sin embargo, se considera que el nacimiento de la psicometría se remonta a mediados del siglo XIX, momento en que Francis Galton empezaría a trabajar en establecer mecanismos para medir la existencia de diferencias individuales entre individuos.

3.1.3 Utilidad de la psicometría

La psicometría es una disciplina de especial importancia para la psicología, dado que permite poder operativizar los diferentes procesos mentales y realizar mediciones, fijar criterios, establecer comparaciones e incluso elaborar modelos explicativos y predictivos. Además, permite relacionar variables y ayudar a establecer la existencia de relaciones entre ellas.

Es muy necesario en las siguientes áreas: Psicología clínica, Neuropsicología, Evaluación del desarrollo, Evaluación de capacidades, Recursos humanos, Investigación, principalmente.

3.1.4 Tipos De Test De Orientación Vocacional

1. *Test de conocimientos adquiridos*: Se emplean por lo general para estimar el nivel que tiene el alumno en una materia académica concreta, por lo que se aplican como indicador del aprendizaje previo y como índice para predecir éxitos académicos futuros.

2. *Test de aptitudes*: Predicen la ejecución futura en un área en la que el individuo aún no ha sido formado. Las escuelas, compañías privadas e instituciones públicas se sirven de ellos para asignar puestos específicos a cada candidato. También son necesarios para la orientación vocacional.

3. *Test de inteligencia*: A diferencia de los tests de habilidades y capacidades específicas, los de inteligencia miden la capacidad global de un individuo para relacionarse con su entorno. (Pueden ser de distintos tipos: el de Stanford-Binet —destaca las habilidades verbales, mientras que las escalas de Weschler (WAIS y WISC para niños) separan en dos subescalas la inteligencia verbal de la no verbal, cada una con su cociente intelectual específico)

4. *Test de actitudes e intereses*: Utilizados en orientación vocacional, pueden predecir los índices de satisfacción futura en una determinada actividad.

5. *Test psicométrico de personalidad*: Este tipo de tests miden el ajuste social y emocional, y se utilizan para identificar la necesidad de ayuda psicológica.

6. *Técnicas proyectivas*: Algunos tests de personalidad se basan en el fenómeno de la proyección, proceso descrito por Sigmund Freud como la tendencia de atribuir a otros ideas o sentimientos que uno no admite tener.

Aunque la complejidad de la interpretación y el grado de subjetividad que implican los ha hecho vulnerables a las críticas metodológicas, son difíciles de aplicar en grandes grupos, aunque son muy útiles en psicología clínica, ya que aportan información más relevante, aunque en ocasiones menos rigurosa, que las pruebas psicométricas y profundizan en el análisis individual de la personalidad. (Castillero M., 2017).

Capítulo IV

4.1 Instrumentos de medición para la orientación vocacional

La formación del buen profesional de la psicología debe contemplar conocer el proceso de evaluación y en el transcurso del mismo saber elegir y aplicar los instrumentos que le permitirán realizar una labor de calidad de interpretar las puntuaciones obtenidas: Definir qué es un instrumento de evaluación psicológica. Estar familiarizado con las principales clasificaciones de los instrumentos de evaluación psicológica. Saber qué profesionales pueden aplicar los instrumentos de evaluación psicológica. Aprender a elegir la mejor prueba de evaluación. Identificar las partes de un manual de aplicación de una prueba y su correcta utilización. Saber cuáles son los criterios de calidad exigibles a cualquier instrumento de evaluación, que garantizarán los resultados de nuestra labor profesional. Conocer las principales unidades de medida de los tests.

4.1.2 ¿Qué es un instrumento de evaluación psicológica?

Según García-Montalvo un instrumento de evaluación psicológica es “todo aquello que el evaluador puede utilizar como legítima fuente de datos acerca de un sujeto.” En este sentido, un instrumento puede equipararse al vocablo “técnica”. Los instrumentos de evaluación psicológica se clasifican en función del distinto tipo de técnicas, entendidas como conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte.

Según Cohen y Swerdlik la prueba es un dispositivo o procedimiento de medición diseñado para medir variables relacionadas con la psicología Ej: inteligencia, personalidad... Según Gregory, una prueba es un procedimiento estandarizado para tomar una muestra de conducta y describirla con categorías o puntuaciones. Cronbach define test como “procedimiento sistemático para observar el comportamiento y describirlo con la ayuda de escalas numéricas o categorías fijas”. Entendiendo por sistemático que el examinador recoge la información interrogando u observando a todas las personas de la misma manera y en una situación idéntica o similar, solamente puede considerarse test a aquellos instrumentos que están estandarizados y tipificados.

Fernández Ballesteros define el autoinforme como “mensaje verbal que un sujeto emite sobre cualquier tipo de manifestación propia”. Los principales tipos de autoinformes según Fernández Ballesteros son: la entrevista, los cuestionarios, inventarios y escalas, los autorregistros y los pensamientos en voz alta. Consideramos que a excepción de las pruebas subjetivas y las proyectivas, que utilizan materiales enmascarados, el resto de técnicas pueden llegar a ser un tipo de autoinforme. Las variables que generalmente miden los cuestionarios, inventarios y escalas son la personalidad, los repertorios clínico-conductuales y de constructos cognitivos y motivacionales. Las técnicas de “pensamiento en voz alta” se aplican en la evaluación de conductas generalmente cognitivas. Así, los autoinformes pueden medir diversos tipos de variables.

4.2.1 La distinción entre cuestionario, inventario y escala.

El cuestionario incluye una lista de cuestiones o preguntas, por lo tanto la formulación de los ítems se hace siempre con interrogación. Los inventarios se construyen a partir de un listado de ítems en forma de conjunto de frases que representan situaciones, conductas o respuestas a las que el sujeto tiene que contestar con qué frecuencia le ocurren. Y la escala comporta la observación externa.

Los Inventarios de Intereses más populares son las escalas de Holland, el Inventario de Strong-Campbell y el Registro de Preferencias Kuder. Más allá de sus diferencias (Kuder obtuvo sus escalas por análisis factorial y emplea ítems de elección forzosa, Strong posee claves ocupacionales formadas por la comparación de personas Fogliatto, H., Pérez E., Olaz, F. & Parodi, L. *Evaluar*. 2003, n.º 3 (julio) 64 satisfechas en una ocupación con respuestas representativas de todas las personas de la muestra), todos han adoptado el modelo RIASEC para interpretar los resultados lo cual permite una convergencia conceptual impensable en otros dominios de la psicología.

Los intereses vocacionales han sido definidos como: "Patrones de gustos, indiferencias aversiones respecto a actividades relacionadas con carreras y ocupaciones" (Lent, Brown & Hackett, 1994). Se estima que un conocimiento adecuado de los intereses de la motivación humana permite predecir el monto de satisfacción que una persona experimentará en el desempeño de una ocupación (Barak, 1981).

Los intereses se relacionan también significativamente con la estabilidad y compromiso de los individuos en sus carreras y ocupaciones (Super, 1967). Otros investigadores han comparado el peso relativo de la variable "intereses" en relación con otras variables psicológicas (habilidades, rasgos de personalidad) en la elección de carrera, verificando que los intereses reciben gran consideración por parte de la persona en situaciones de decisión vocacional (Strong, 1951; Barak, 1981; Holland, 1997).

Los inventarios de intereses son, quizá, los instrumentos más populares en evaluación del comportamiento vocacional, según se desprende de encuestas realizadas en Estados Unidos, donde instrumentos como el Strong Campbell Interest Inventory son empleados por casi el 90 % de los orientadores (Watkins, 1994).

La utilidad de los tests depende de su capacidad para predecir el comportamiento. Al dar información sobre la probabilidad de que una persona tenga una conducta determinada, los tests ayudan a tomar diferentes decisiones.

A continuación se señalan algunos de los instrumentos de evaluación organizados en tres grupos:

4.4 Los instrumentos de medición de personalidad, los de intereses y los de aptitudes.

Nombre: EXPLORA. Cuestionario para la Orientación Vocacional y Profesional

Página Web: <http://web.teaediciones.com/EXPLORA-Cuestionario-para-la-Orientacion-Vocacional-y-Profesional.aspx>

Autores: J.M. Martínez-Vicente y P. Santamaría.

Breve descripción: Se diseñó EXPLORA con la finalidad de ayudar a personas, a tomar las decisiones vocacionales y profesionales a partir de sus intereses, habilidades y características personales, a identificar las áreas profesionales que más se adaptan a los intereses, destrezas y características personales del evaluado.

Ofrece información sobre seis grandes campos profesionales vinculados al modelo de Holland y que están asociados a una serie de características personales como creencias, metas, valores, estilos de resolver problemas, etc. Estos campos son Técnico-manual, Científico-investigador, Artístico-creativo, Social-asistencial, Empresarial-persuasivo y Oficina-administración.

Este procedimiento garantiza los resultados de las puntuaciones obtenidas en los seis campos profesionales, ya que se emplean cuatro evaluaciones diferentes para comprobar la inclinación del evaluado por un determinado campo profesional. Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: 30 minutos aproximadamente. Edad: Adolescentes y adultos (12 años en adelante).

Nombre: Big Five Inventory, BFI

Página Web: <https://web.teaediciones.com/BFQ--CUESTIONARIO-BIG-FIVE.aspx>

Autores: G. V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni Adaptadores: J. Bermúdez.

Breve descripción: Evaluación de las dimensiones del modelo de los 'Cinco grandes' en la estructura de la personalidad: Energía, Afabilidad, Tesón, Apertura mental y Estabilidad emocional. Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Variable, 30 minutos. Edad: A partir de los 16 años. El Cuestionario "Big Five" es el primero elaborado en Europa y basado en esta teoría. Consta de 132 elementos de respuesta múltiple (tipo Likert). El BFQ está especialmente indicado en el campo de las organizaciones, donde las dimensiones evaluadas tienen una gran aplicabilidad y se relacionan con las actividades habituales de la vida laboral.

Nombre: La Escala de Inteligencia para niños de Wechsler Revisada (WISCR)

Página Web: <https://www.alibri.es/wisc-r-tea-ediciones-195443>

<https://www.waldhuter.com.ar/libreria/resultados.aspx?c=WISC+R+++++++1I0700&por=AutorEstricto&aut=126040&orden=fecha>

Autor: Wechsler, David

Breve descripción: La escala de inteligencia para niños de Wechsler, WISC-R (1974; TEA, 1993), es una versión actualizada y revisada de la escala de 1949 (WISC). Está constituida, como lo estaba el WISC, por doce subtests, seis en la escala verbal y seis en la escala manipulativa. Dígitos, de la escala verbal, y laberintos, de la escala manipulativa, se consideran pruebas complementarias. Pueden ser aplicadas cuando el tiempo lo permita, o como sustitutas en el caso de que las otras pruebas no puedan ser utilizadas de forma conveniente o queden invalidadas por alguna razón. La tabla 1 recoge una descripción de los diferentes subtests que componen la escala WISC-R.

Nombre: BAT-7 Batería para la evaluación de aptitudes

Página Web: <https://web.teaediciones.com/BAT-7--BATERIA-PARA-LA-EVALUACION-DE-APTITUDES.aspx>

Autores: D. Arribas, P. Santamaría, F. Sánchez-Sánchez e I. Fernández-Pinto

Breve descripción: El BAT-7 es una batería para la evaluación de las aptitudes que han demostrado ser más relevantes en los ámbitos escolar y profesional: Aptitud verbal (V), Aptitud espacial (E), Atención (A), Concentración (CON), Razonamiento (R), Aptitud numérica (N), Aptitud mecánica (M) y Ortografía (O). Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Variable, 2 horas aprox. la batería completa. Edad: Escolares de 12 años en adelante y adultos. Adicionalmente, ofrece una puntuación sobre el estilo atencional de la persona y permite estimar los principales factores intelectuales del sistema cognitivo: Factor g o capacidad general (g), Inteligencia fluida (Gf) e Inteligencia cristalizada (Gc).

La batería se compone de 3 niveles o cuadernillos de dificultad creciente adecuados para diferentes tipos de población de escolares y adultos (en un contexto no competitivo):

-Nivel elemental (E): Escolares de 1.º a 2.º de ESO (12 a 14 años). Adultos sin formación o con estudios obligatorios finalizados.

-Nivel medio (M): Escolares de 3.º a 4.º de ESO (14 a 16 años) y Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM). Adultos con estudios de bachillerato o CFGM.

-Nivel superior (S): Escolares de 1.º a 2.º de Bachillerato (16 a 18 años), Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) y estudiantes universitarios. Adultos de cualquier nivel educativo que

vayan a ser evaluados en procesos de selección u oposición o adultos con estudios universitarios y CFGS.

Cada nivel incluye 7 tests que pueden aplicarse por separado o conjuntamente, de acuerdo a los siguientes tiempos de trabajo efectivo por aptitud: V (Verbal): 12 minutos, E (Espacial): 15 minutos, A (Atención): 8 minutos, R (Razonamiento): 20 minutos, N (Numérico): 20 minutos, M (Mecánica): 12 minutos, O (Ortografía): 10 minutos.

La aplicación y la corrección pueden realizarse por diferentes medios. Una opción es aplicar la batería o alguno de sus tests por Internet (o en papel) y obtener automáticamente el perfil de resultados y un informe interpretativo. También puede aplicarse en papel y corregirse on-line.

Tiene características como la novedad de las tareas, eficiencia en la evaluación, la flexibilidad de la aplicación, el amplio abanico de puntuaciones, el desarrollo psicométrico basado en la TRI o la representatividad y actualidad de las muestras.

Nombre: EFAI. Evaluación Factorial de las Aptitudes Intelectuales

Página Web: <https://web.teaediciones.com/EFAI-EVALUACION-FACTORIAL-DE-LAS-APTITUDES-INTELECTUALES.aspx>

Autores: P. Santamaría, D. Arribas, J. Pereña y N. Seisdedos (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

Breve descripción: Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: 30 minutos aproximadamente. Edad: Desde los 7 años en adelante. El EFAI es una batería que consta de cuatro niveles de complejidad creciente que permiten evaluar sujetos de muy diversas edades y con niveles de educación diferentes. Evalúa la capacidad para resolver ágilmente problemas de muy diverso tipo, mantener una adecuada flexibilidad intelectual y realizar procesos lógicos de deducción e inducción, a través de cinco tests que miden: Aptitud espacial, Aptitud numérica, Razonamiento abstracto, Razonamiento verbal y Memoria. Así mismo ofrece puntuaciones en Inteligencia general, Inteligencia no verbal e Inteligencia verbal, así como una serie de índices del estilo de respuesta del sujeto (rapidez/eficacia).

Nombre: Prounam II e InvoCA

Página Web: <http://www.enlaceestudiantil.unam.mx/mensajes/prounam/triptico.pdf>

Autores: La Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE)

Breve descripción: Son pruebas psicológicas diseñadas y desarrolladas por la Universidad Nacional Autónoma de México enfocadas en conocer aptitudes e intereses, para facilitar la elección de carrera. El Prounam II es una prueba para la valoración de aptitudes académico-vocacionales y sirve para conocer de manera específica potencialidades y limitaciones en cuanto a habilidades académicas se refiere. El InvoCA es un inventario sobre intereses vocacionales que permite identificar los tipos de actividad y ambientes académico-profesionales en los que el ejercicio profesional podría ser más satisfactorio. Las aptitudes académicas se refieren al conjunto de características de un individuo que le permiten, mediante la capacitación y el aprendizaje, adquirir nuevos conocimientos más fácilmente que otros. Los intereses se refieren al gusto por realizar algún tipo de actividad y tienen la propiedad de dirigir nuestra energía hacia el logro de objetivos. El Prounam II evalúa las siguientes áreas de aptitud: • Razonamiento • Aptitud numérica • Aptitud mecánica • Percepción espacial • Velocidad perceptual, compuesta de: • Discriminación de figuras • Criptogramas • Discriminación de palabras • Aptitud verbal • Uso del lenguaje El Prounam II ofrece también una medida de Potencial Académico derivada de los puntajes obtenidos en Razonamiento, Aptitud verbal, Aptitud numérica y Uso del lenguaje, que es un indicador de la probabilidad de concluir en el tiempo establecido los estudios universitarios. El InvoCA evalúa las siguientes áreas de interés • Ciencias físicas • Mecánico • Matemáticas • Ciencias biológica y de la salud • Ecología y medio ambiente • Altruismo - servicio social • Política • Ciencias sociales • Administrativo – financiero • Organizacional - persuasivo • Artístico plástico visual • Expresión musical • Expresión oral • Expresión escrita. Los resultados de estas pruebas arrojan 25 puntuaciones (11 del Prounam II y 14 del InvoCA). Cada persona tiene su propio perfil que se presenta por medio de una combinación de puntuaciones altas, medias y bajas. La información brinda información objetiva para saber qué áreas requieren de mayor esfuerzo, así como en cuáles desempeñará con mayor probabilidad de éxito, para una mejor planeación de los estudios y ocupación futura. La aplicación dura 3 horas con 45 minutos aproximadamente. Los instrumentos se aplican de manera presencial en las instalaciones de la UNAM, por personal capacitado durante las fechas de programadas durante todo el año y se entrega un reporte de resultados.

Nombre: KUDER E Completo (cuestionario general de intereses)

Página

Web:

[https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789501260533/KUDER+E+COMPLETO+\(CUESTIONARIO+GRAL+DE+INTERESES\)](https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789501260533/KUDER+E+COMPLETO+(CUESTIONARIO+GRAL+DE+INTERESES))

Autores: Kuder, Frederic

Breve descripción: El objetivo del Cuestionario General de Intereses es evaluar intereses de modo general, tanto en estudiantes de nivel primario (últimos años) y secundario como en adultos que reingresan al mercado laboral. Está compuesto por 168 tríadas que exploran distintas actividades (en cada tríada, el sujeto debe indicar cuál es la que más y la que menos le agrada) y una escala de verificación, que permite detectar cuándo se ha respondido con negligencia, con falta de sinceridad o sin haber comprendido las consignas. A partir de su evaluación se obtiene un informe que incluye un ranking de preferencias basado en las diez escalas de Kuder y una ponderación de la actitud de respuesta al cuestionario. Los intereses evaluados por la técnica son los siguientes: externo, mecánico, cálculo, científico, persuasivo, artístico, literario, musical, social, metódico. Dado que la exploración del campo de intereses es muy útil para ayudar a los adolescentes a tomar decisiones relativas a sus futuras ocupaciones, este cuestionario es utilizado en la orientación y planificación vocacional y ocupacional. En particular, en la orientación del nivel primario al secundario y para ayudar a delinear los objetivos generales al estudiante que va a ingresar a la universidad o que proyecta emplearse o iniciar un programa de capacitación laboral. Objetivo: Evaluación de los intereses en campos de preferencias. Edad: Adolescentes y adultos. Normas: Percentiles. Tipos de administración: Individual, colectiva. Autoadministrable: Tiempo de administración 45 a 60 min. Ámbitos de aplicación: Orientación vocacional-ocupacional.

Nombre: DAT Test de aptitudes Diferenciales

Página

Web:

[https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789501260564/DAT+\(TEST+DE+APTITUDES+DIFERENCIALES\)](https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789501260564/DAT+(TEST+DE+APTITUDES+DIFERENCIALES))

Autores: Bennett, George, Seashora, Harold G., Wsman, Alexander G.

Breve descripción: El DAT es una batería de ocho tests que evalúan distintas aptitudes. Presenta la ventaja de poder ser administrado en forma total o parcial, dependiendo de los objetivos de la evaluación. Por lo tanto el análisis de las puntuaciones puede realizarse para cada test por separado o integrando la información que resulta de la elevación relativa de los puntajes de dos o más tests. Es especialmente indicado para realizar evaluaciones educacionales y/o vocacionales, ya que permite describir la capacidad del estudiante para aprender ciertos temas o destrezas y llegar a conclusiones acerca de los campos de actividad que pueden resultar más promisorios para los examinados. Por estas razones, también es utilizado en selección y planificación de personal. En nuestro medio se han realizado estudios

para la obtención de normas percentilares locales que se incluyen en el Manual. Objetivo: Evaluación en aptitudes intelectuales básicas. Edad: 16 años en adelante. Tipo de administración: Individual, colectiva. Autoadministrable. Tiempo de administración: Variable, según test administrado (mínimo 10 min. máximo 30 min. por test). Ámbito de aplicación: Educacional, vocacional-ocupacional, Laboral.

Nombre: Inventario de intereses profesionales de KARL HEREFORD

Página Web: <http://www.libreriaolejnik.com/ventana.php?codig=31697>

Autores: HEREFORD, KARL

Breve descripción: Evalúa los intereses personales cada sujeto a través de 90 ítems en las que ha de enumerar del 1 al 5, el correspondiente grado de gusto por la actividad enunciada. Los intereses que mide son los siguientes: Cálculo, Científico-físico, Científico Biológico, Mecánico, Servicio Social, Literario, Persuasivo, Artístico Y Musical. Ámbito de Aplicación: Entre los 13 y los 18 años preferentemente. Forma de Aplicación: Individual y colectiva. Duración: No hay límite de Tiempo * Versión completa se recomienda: Entre 20 y 35 minutos*. Materiales: Manual, cuadernillo, hoja de respuestas, hoja de normas para la corrección mecanizada, hoja de código para la corrección. Versión extendida: 220 actividades. Escala discriminativa 1.- Me desagrada mucho 2.No me gusta 3.- Me es indiferente 4.- Me gusta 5.- Me gusta mucho. Versión simplificada: 90-100 actividades. Las preguntas van relacionadas a las 10 áreas.

Nombre: Test de DOMINO'S

Página

Web:

<https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Papel/9789688534113/TEST+DE+DOMINOS++EQUIPO+COMPLETO+INDIVIDUAL>

Autores: Anstey, Edgar

Breve descripción: Test de celebridad mundial que logra la más pura medición de la capacidad intelectual general (factor g). Material: 48 problemas de completamiento de series numéricas ofrece en figuras de dominós. Objetivo: Medición de la capacidad intelectual general (factor g). Edad: 10 a 65 años. Administración: Individual, desde los 10 años y colectiva desde los 12 años. Empleo: Clínica psicológica, gabinetes escolares, militares, de orientación y selección profesional. Tiempo: Entre 30 y 45 minutos. Esta edición se ofrece con tres baremos: Baremo inglés, para adultos; Baremo de Montevideo, para sujetos de 12 a 30 años, y Baremo de Rosario, para sujetos de 12 a 17 años. Se halla, pues, listo para su aplicación. Este test está destinado a servir de complemento del Raven: tiene los mismos fundamentos, aplicación y empleos que éste. El Domino's Test fue creado por el psicólogo inglés E. Anstey para uso exclusivo de la Armada Británica. Más tarde creó una nueva versión abierta. Confiabilidad: Según Cronbach oscila de 0.85 a 0.91; Vernon 0.90 y Raven 0.88. Validez: Según Anstey, 0.70.

Nombre: Inventario de Rasgos Temperamentales THURSTONE

Página Web: <https://orientacionparacarreras.wordpress.com/category/d-bateria-de-pruebas/>

Autor: Louis Leon Thurstone

Breve descripción: Es complementaria de Las Escalas de Preferencias (vocacional y profesional) de Kuder. Fue estandarizada para Colombia en los años 70's. Permite descubrir la presencia de rasgos propios a toda persona "normal", para poder orientarla educativa, vocacionalmente o en la selección de candidatos. Es un valioso auxiliar para orientar a los jóvenes a que se conozcan a sí mismos y encuentren un lugar adecuado donde desenvolverse. Pone en manifiesto los rasgos más importantes, estables y únicos de cada individuo, en lugar de los rasgos patológicos que suelen manifestar otras pruebas de personalidad. Describe de manera práctica los aspectos temperamentales más importantes. Formato: Se exploran 7 áreas temperamentales, en 140 reactivos. Perfil para ambos sexos, Adultos y Jóvenes. Aplicación: individual y colectivo. Autoaplicado. No hay límite de tiempo (aprox. 20 mins.). No pueden quedar preguntas sin contestar Áreas: Activo, Vigoroso, Impulsivo, Dominante, Estable, Sociable, Reflexivo-

<https://orientacionparacarreras.files.wordpress.com/2009/11/inventario-de-intereses-de-thurstone.doc>

Nombre: El Inventario de Autoeficacia para Inteligencias Múltiples Revisado (IAMI-R)

Página Web:

http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/3313/7036/5474/Inventario_De_Autoeficacia_Para_Inteligencias_Mltiples_Revisado_-_Un_Estudio_De_Validez_De_Criterio.pdf

Autores: Pérez (2001)

Breve descripción: El Inventario mide la confianza de los adolescentes para realizar exitosamente actividades relacionadas con las ocho inteligencias múltiples propuestas por Gardner (1999). El IAMI-R está basado en dos marcos conceptuales contemporáneos: La teoría de las inteligencias múltiples (Gardner, 1994; 1999), y la teoría social-cognitiva del desarrollo de carrera (Bandura, 1997; Lent, Brown & Hackett, 1994; Brown & Lent, 2006).

El Inventario de Autoeficacia para Inteligencias Múltiples Revisado (IAMI-R, ver anexo 1) mide la confianza de los adolescentes para realizar exitosamente actividades relacionadas con las ocho inteligencias múltiples. El instrumento posee 48 ítems (p. ej. "analizar textos literarios", o "resolver problemas numéricos"), que se agrupan en ocho escalas (p. ej. Lingüística, Lógico-Matemática) obtenidas por análisis factorial exploratorio. La consistencia interna de las escalas en muestras de estudiantes de Polimodal es satisfactoria con coeficientes alpha en un rango de .80 a .92.

Nombre: El Inventario de 16 factores de personalidad (16PF-5)

Página Web: <https://web.teaediciones.com/16-PF-5--CUESTIONARIO-FACTORIAL-DE-PERSONALIDAD--5-EDICION.aspx>

https://www.psicologia-online.com/test/test_personalidad_16_factores/

Autores: R. B. Cattell, A. K. S Cattell y H. E. P. Cattell. Adaptadores: N. Seisdedos (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

Breve descripción: Evaluación de 16 escalas primarias y 5 dimensiones globales de la personalidad en sujetos normales. Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Variable, unos 45 minutos. Edad: A partir de los 16 años. La edición 16PF-5 es la versión más reciente del instrumento, resultado de un estudio completamente original en el que se sustituyen los antiguos factores de segundo orden por cinco dimensiones globales que guardan un notable paralelismo con los famosos "cinco grandes" factores de personalidad. Tiene 185 elementos y mide, con algunas variaciones y mejoras, las mismas 16 escalas primarias: Afabilidad, Razonamiento, Estabilidad, Dominancia, Animación, Atención a las normas, Atrevimiento, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprensión, Apertura al cambio, Autosuficiencia, Perfeccionismo y Tensión. Incorpora una escala de "deseabilidad social" (Mi), otra de infrecuencia (IN) y otra de "aquiescencia" (AQ) para controlar los sesgos en las respuestas. Ofrece baremos con más de 115.000 casos, lo cual proporciona gran robustez a los resultados. Vienen expresados en decatipos para adultos, varones, mujeres y ambos sexos reunidos. Proporciona un completo informe interpretativo muy útil como guía para la entrevista. Ofrece una visión general, de las 5 dimensiones globales, y una interpretación en profundidad de los 16 factores, destacando puntos fuertes y consejos para el desarrollo.

Nombre: 16 PF-APQ. Cuestionario de Personalidad para Adolescentes

Página Web: <https://web.teaediciones.com/16pf-apq-cuestionario-de-personalidad-para-adolescentes.aspx>

Autor: J. M. Schuerger. Adaptadores: N. Seisdedos (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)

Breve descripción: Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Variable, entre 50 y 70 minutos. Edad: Adolescentes entre 12 y 19 años (De 1º de E.S.O. a 2º de Bachillerato). 16 PF-APQ. Cuestionario de Personalidad para Adolescentes sección opcional que detecta ciertos Problemas personales que podrían indicar varios aspectos clínicos propios de los jóvenes. Esta última sección se ha concebido como una oportunidad para que el sujeto señale aquellas áreas que le resultan particularmente problemáticas y puede servir como guía o para anticipar temas en una entrevista de orientación.

Nombre: Inventario de intereses profesionales de STRONG

Página Web: <https://www.cpp.com/en-US/Products-and-Services/Strong>

Autores: E.K Strong (David S. Campbell)

Breve descripción: El Inventario de Strong ha tenido varias revisiones y cambios de nombre a lo largo de los años. Cuando David S. Campbell, el sucesor de E.K. Strong, revisó el inventario en 1974, fue renombrado como el Inventario Strong-Campbell de Intereses. En 1997 se publicó y el nombre permaneció. La versión más reciente es la de 2012. El inventario es un instrumento autoaplicable que los orientadores profesionales usan para ayudar a estudiantes del bachillerato, preparatorias y adultos a descubrir sus intereses. Para escoger carrera o posgrado.

El inventario contiene 291 ítems que pregunta a los usuarios sobre sus preferencias en cuanto a ocupaciones, áreas de especialidad, actividades, ocio, gente y características. Tiempo: entre 35 y 40 minutos para completar. Este instrumento se puede usar en combinación con otros instrumentos de evaluaciones de valores, habilidades, inventarios de personalidad, así como medios informales de descubrir ocupaciones convenientes.

Nombre: El Inventario de Personalidad Hogan (Hogan Personality Inventory o HPI)

Página Web: <http://www.hoganassessments.com/assessment/hogan-personality-inventory/>
<http://www.iassessment.es/soluciones/evaluaciones/el-inventario-de-personalidad-hogan-hpi.html>

Autores: Robert Hogan

Breve descripción: El Inventario de Personalidad Hogan (Hogan Personality Inventory o HPI) describe la personalidad normal, o el “lado claro” de la personalidad: las características que demuestran cómo interactuamos con otros cuando estamos en nuestras mejores condiciones. Ya sea que su meta es contratar la persona correcta o desarrollar líderes más fuertes, la evaluación de la personalidad normal le proporciona un valioso entendimiento a fondo acerca de cómo trabajan las personas, cómo llevan el liderazgo y que tan exitosas serán.

El HPI mide la personalidad normal en base a siete escalas: Estabilidad Emocional, Ambición, Sociabilidad, Sensibilidad Interpersonal, Meticulosidad, Curiosidad, Estilo de Aprendizaje. Y las seis escalas laborales que pronostican el desempeño en un rol específico: Orientación al servicio, Tolerancia al Estrés, Responsable, Potencial de oficinista, Potencial de vendedor, Potencial de gerente. Tiempo: 15 a 20 minutos. Se basa en el Modelo de los Cinco Factores. El HPI consta de 206 preguntas a responder a través de verdadero o falso, las cuáles deben ser cuidadosamente revisadas. El HPI está redactado para un nivel a partir del 4to grado de primaria. Los resultados del HPI son consistentes a través del tiempo. Se ubican en un rango de confiabilidad del .69 al .87. Está basado en la Teoría Socioanalítica, enfoca las tendencias de las personas para relacionarse con los demás y superarlos.

Nombre: Trait Descriptors Adjectives, TDA-100

Página Web: [http://www.sjdm.org/dmidi/Trait Descriptive Adjectives.html](http://www.sjdm.org/dmidi/Trait_Descriptive_Adjectives.html)

Autores: Goldberg, L. R. (1992)

Breve descripción: El TDA se diseñó para evaluar la configuración de rasgos definidos por la teoría de los cinco factores de la personalidad, escrupulosidad, extraversión, amabilidad y Neuroticismo.

El TDA se diseñó para evaluar la configuración de rasgos definidos por la Cinco Teoría del Factor de la Personalidad. Esta descripción de los Cinco Grandes se dibuja de Digman (1990), Goldberg (1992), y John & Srivastava (1999). La estructura del factor usada por el TDA se describe abajo bajo escalas. El instrumento cuenta con 100 ítems usando posiciones de 9 puntos (1 = muy inexacto a 9 = muy exacto) Subescalas: 5 escalas, cada uno con 20 ítems (10 para cada polo): Intelecto (I), Escrupulosidad (C), Surgency (S), Amabilidad (A), Emotional Stability (ES). Artículos de la muestra: Complejo (I). Sistemático (C), Activo (S), Clase (A), No envidioso (ES).

Nombre: Cuestionario de Personalidad BIS BAS / IPIP

Página Web: <http://www.mindgarden.com/73-body-insight-scale>
<http://www.midss.org/content/behavioral-avoidanceinhibition-bisbas-scales>

Autores: (Carver y White, 1994) (Rosemarie Anderson, Ph.D.)

Breve descripción: Comprende 36 ítems que permiten realizar una evaluación de cuatro factores de personalidad, inhibición (In), impulso (I), búsqueda de diversión/placer (BD) y sensibilidad a la recompensa (SR), en dos dimensiones (BIS/BAS). Cada ítem, redactado en forma de frase, describe comportamientos típicos de las personas. Se solicita al participante que evalúe el grado de precisión con que cada oración lo describe, utilizando una escala de cinco opciones de repuestas (desde muy en desacuerdo con esta descripción de mí mismo, hasta muy de acuerdo con esta descripción de mí mismo). La versión IPIP de Goldberg (1999) reporta una media de correlación ítems-total de las escalas entre $r = .27$ (BD) a $r = .42$ (I) y valores alfa de Cronbach desde .60 (BD) a .76 (In).

Sin duda, el instrumento más utilizado es el desarrollado por Carver y White (1994), denominado E-BIS/E-BAS. Este instrumento mide una dimensión del BIS y tres subdimensiones del BAS: sensibilidad a la recompensa (Reward Responsive), impulso, (Drive) y búsqueda de diversión (Fun). Esta estructura de 4 factores propuesta por la E-BIS/E-BAS es apoyada por diversos estudios de análisis factorial exploratorio y confirmatorio (Cogswell, Alloy, van Dulmen y Fresco, 2006; Cooper, Gómez y Aucote, 2007; Müller y Wytykowska, 2005), aunque una estructura de dos factores (BIS y BAS) también ha demostrado ser viable (Barranco Jiménez, Rodarte Acosta, Medina Cuevas y Solís-Cámara Reséndiz, 2009; Franken et al. 2006).

En una reciente revisión (Gray y McNaughton, 2000), el sistema FFS ha sido renombrado como sistema lucha-huida-congelación (FFFS), y estaría encargado de la mediación de los estímulos aversivos, condicionados e incondicionados. Además se establece que el BAS, es sensible a todos los estímulos apetitivos, tanto condicionados e incondicionados, y que el BIS se activa sólo cuando el objetivo principal de un individuo es lograr una meta que le obliga a avanzar hacia una fuente de peligro (Gray y McNaughton, 2000).

Nombre: NEO-Personality Inventory (NEO-PI) y NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI).

Página Web: http://www3.parinc.com/products/product.aspx?Productid=NEO-PIR_SPAN

Autores: Costa, P.; y McRae R. (1978)

Breve descripción: El NEO-PI es un instrumento que consta de 240 elementos a los que se responde en una escala Likert de cinco opciones y permite la evaluación de cinco factores principales: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. Cada factor se descompone en seis facetas, lo que permite un análisis de la personalidad más fino, obteniendo 35 puntuaciones diferentes. También, Costa y McRae elaboran un instrumento al que llamaron de los cinco grandes factores de la personalidad NEO-FFI basado de una versión NEO-PI propuesto por Briggs. El NEO-FFI recoge los 60 mejores elementos y permite evaluar en un tiempo mínimo los cinco factores pero sin el desglose en facetas.

Nombre: Eysenck Personality Questionnaire, EPQ (Eysenck y Eysenck, 1992)

Página Web: <https://www.edits.net/products/psychological-assessments/epq-r.html>

<http://web.teaediciones.com/EPQ--CUESTIONARIO-DE-PERSONALIDAD--FORMAS-A-Y-J.aspx>

Autores: H. J. Eysenck, & S.B.G. Eysenck

Breve descripción: Evaluación de tres dimensiones básicas de la personalidad: Inestabilidad o emocionabilidad, Extraversión y Dureza, con una escala de Sinceridad. Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: 20 minutos aproximadamente el EPQ-J y 30 minutos aproximadamente el EPQ-A. Edad: Forma J de 10 a 14 años (Baremos de 5º de Primaria y 2º de la ESO). Forma A, a partir de 16 años. El EPQ es el resultado del desarrollo de otros cuestionarios anteriores de los mismos autores en los que se evalúa Inestabilidad y Extraversión pero con la introducción de una nueva variable, la Dureza. Incluye también una escala de Sinceridad. Se presentan dos versiones, el EPQ-J para niños y adolescentes (81 ítems) y el EPQ-A para adultos (94 ítems). Ambas versiones son muy utilizadas para el diagnóstico y estudio de casos clínicos, problemas de conducta y orientación escolar.

4.5.- Los instrumentos que miden intereses, aptitudes y habilidades, además de descripciones e interacciones de carreras y actividades.

Nombre: SDS® Self-Directed Search®, Form E: Spanish Edition (Impreso en E.U.A.)

Página Web: <https://www.parinc.com/Products/Pkey/402>

Autor: John L. Holland, PhD

Breve descripción: Evalúa los intereses de carrera en clientes de habla hispana con niveles de lectura bajos. Formato: Papel y lápiz. Rango de edades: 15 años a 72 años. Tiempo: 34-45 minutos. Nivel de calificación: A. Incluye preguntas sobre los gustos y desagrados del individuo, capacidades, intereses y capacidades. Escrito para un 6° nivel de estudios, y contiene tres componentes de la versión inglesa: el Folleto de la Evaluación actualizado — El Folleto de Evaluación— El Encontrador de Empleos — que refleja tendencias industriales y ocupacionales actuales, considerando requisitos de trabajo que corresponden a las aspiraciones profesionales de individuos con la capacidad de lectura limitada, que da la percepción de clientes de sus caminos de trabajo potenciales.

Nombre: Career Decision Scale CDS

Página Web: <https://www.parinc.com/Products/Pkey/53>

Autor: Samuel H. Osipow, PhD

Breve descripción: Mide la indecisión en la elección de carrera en estudiantes de secundaria y preparatoria. Formato: Papel y lápiz. Rango de edades: 14 años a 23 años. Tiempo: 10-15 minutos para administrar; 5 minutos para marcar. Los CD proporcionan una estimación en la indecisión de elección de carrera y sus antecedentes, así como una medida del resultado para determinar los efectos de intervenciones relevantes.

El Folleto de Prueba de 4 páginas contiene todos los artículos y posiciones, así como espacio para marcar y registrar. Los estudiantes indican por una escala de 1 a 4 qué tan cerca de la realidad cada declaración describe su propio proceso de pensamiento en cuanto a sus proyectos educativos y ocupacionales. Los CD se forman de 19 artículos. La escala de Certeza (artículos 1 y 2) mide el nivel de una certeza que un estudiante siente sobre su/su decisión sobre un colegio principal y/o una carrera. La escala de Indecisión (artículos 3-18) proporciona una medida de la indecisión de carrera. El artículo 19 es sin límites determinados, permitiendo al estudiante clarificar o proporcionar la información adicional sobre su toma de decisión de carrera. El manual de CD proporciona datos normativos a escuela secundaria y estudiantes de colegio, así como normas limitadas para mujeres del colegio adultas y estudiantes de la educación continua.

Nombre: MPS. Escala de Motivaciones Psicosociales

Página Web: <https://web.teaediciones.com/mps-escala-de-motivaciones-psicosociales.aspx>

Autor: J.L. Fernández- Seara.

Breve descripción: Proporciona información en relación con 6 áreas motivacionales y cinco componentes de las mismas, sobre todo en el ámbito laboral. Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Entre 20 y 30 minutos. Edad: Adultos. Categorías: RRHH, motivación e intereses. La MPS es una prueba completa de evaluación de las motivaciones psicosociales orientada al ámbito laboral. Se diseñó para evaluar el sistema motivacional del sujeto, proponiendo un modelo en que las motivaciones se conceptualizan como un sistema dinámico en el que se incluyen aspectos estructurados en cinco componentes básicos: Nivel de activación y necesidad; Valor del incentivo de cada sujeto; Nivel de expectativa; Nivel de ejecución; Nivel de satisfacción.

Estos componentes se ponen de manifiesto en seis áreas motivacionales: Aceptación e integración social, Reconocimiento social, Autoestima/autoconcepto, Autodesarrollo, Poder, Seguridad.

Nombre: BAS-II. Escalas de Aptitudes Intelectuales

Página Web: <https://web.teaediciones.com/BAS-II--ESCALAS-DE-APTITUDES-INTELECTUALES.aspx>

Autores: C. D. Elliott, P. Smith y K. McCullogh Adaptadores: D. Arribas y S. Corral (Dpto. I+D+i de TEA Ediciones)

Breve descripción: Evaluación exhaustiva de la inteligencia y sus principales factores (Verbal, Razonamiento perceptivo, Razonamiento no Verbal y Espacial). Aplicación: Individual. Tiempo: Entre 25 y 45 minutos los tests principales y entre 35 y 70 minutos la aplicación completa. Edad: De 2 años 6 meses a 17 años 11 meses. El BAS-II, Escalas de Aptitudes Intelectuales es una de las más prestigiosas baterías de origen europeo para evaluar en profundidad las aptitudes intelectuales y el rendimiento educativo de los niños y los adolescentes. Formada a su vez por dos baterías, BAS-II Infantil (2:6 a 5:11 años) y BAS-II Escolar (6:0 a 17:11 años), supone una herramienta de evaluación psicológica apropiada para los ámbitos clínico, educativo y neuropsicológico. La parte cognitiva ofrece un CI que resume la inteligencia general y el razonamiento (índice General; IG), y unos índices de aptitud intelectual que evalúan aspectos concretos de esa capacidad general: índice verbal (IV), Razonamiento perceptivo (RP; hasta los 5:11 años), Razonamiento no verbal (RNV; a partir de los 6:0 años) e índice espacial (IE).

Nombre: (CIP-4) El Cuestionario de Intereses Profesionales 4

Página Web:

Autores: de Pérez y Cupani (en prensa)

Breve descripción: Este cuestionario incluye 93 ítem que mencionan actividades académicas y ocupacionales relacionadas con carreras superiores. Los ítem presentan aseveraciones a las cuales las personas evaluadas deben responder indicando su agrado, indiferencia o desagrado.

El CIP-4 permite obtener puntuaciones normativas en 13 escalas (Ciencias, Tecnología, Empresas, Cálculo, Arte, Enseñanza y Orientación, Música, Comunicación, Humanidades, Idiomas, Naturaleza, Salud y Leyes y Política) obtenidas por análisis factorial y relacionar cada perfil de intereses con opciones educativas. El instrumento posee estudios de confiabilidad en sus dos dimensiones fundamentales: consistencia interna mediante alpha de Cronbach, con coeficientes entre .79 y .92 y estabilidad mediante el procedimiento test-retest, con valores que van de .79 a .90.

Nombre: Career Beliefs Inventory CBI

Página Web: <http://www.mindgarden.com/78-career-beliefs-inventory#horizontalTab3>

Autor: John D. Krumboltz

Breve descripción: Frecuentemente los individuos sostienen creencias que les impiden conseguir sus objetivos de carrera. Career Beliefs Inventory (CBI) es el instrumento ideal para usar a principios del proceso de orientación de carrera para explorar apreciaciones de los clientes, generalizaciones y creencias de sí mismo y el mundo del trabajo. El CBI proporciona un trampolín a consejeros y clientes para hablar de cuestiones importantes que por lo general se pasan por alto. Ayudará a clientes a descubrir nuevas opciones y modos alternativos de alcanzar sus objetivos de carrera. Los consejeros que han usado el CBI relatan que es el único inventario que explora valores escondidos de los clientes e ideas - creencias que pueden ser la raíz de los sentimientos de los clientes de estar atorados e incapaces de tomar acciones apropiadas.

Mida asunciones de los participantes, generalizaciones y creencias sobre sí mismos y el mundo del trabajo. Longitud: 96 artículos. Tiempo de finalización medio: 25-30 minutos. Población objetivo: 8° nivel de lectura de grado o más alto. Administración: Para individuo o administración del grupo. Usos del CBI: Aclaración de transiciones de carrera, Eligiendo un colegio aspiraciones de carrera principales, Crecientes, Planeando una futura carrera.

Escalas; Las 25 Escalas de CBI se organizan bajo cinco títulos: Mi situación de carrera actual, Lo que parece necesario para mi felicidad, Factores Que Influyen en Mis Decisiones, Cambios quiero hacer, Esfuerzo Quiero Iniciar.

Nombre: IPP-R. Inventario de Intereses y Preferencias Profesionales – Revisado

Página Web: <https://web.teaediciones.com/IPP-R--INVENTARIO-DE-INTERESES-Y-PREFERENCIAS-PROFESIONALES--REVISADO---Profesional-Preferences-Inventory-%E2%80%93-Revised.aspx>

Autor: M^a V. de la Cruz

Breve descripción: Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Variable, entre 30 y 50 minutos. Edad: Adolescentes y adultos. Apreciación de los intereses en 15 campos de actividad profesional, teniendo en cuenta las profesiones y las actividades correspondientes. IPP-R. Inventario de Intereses y Preferencias Profesionales - Revisado El IPP-R tiene como finalidad la valoración del grado de interés del sujeto por 15 campos profesionales de vigente actualidad y representativos del mundo laboral. Los elementos que integran el cuestionario son de dos tipos: Los que requieren que el sujeto exprese su preferencia por diversas profesiones y los que requieren que exprese su preferencia por diversas tareas y actividades. La comparación de las elecciones en ambos aspectos permite detectar, entre otras cosas, el desconocimiento y las falsas creencias sobre las actividades que definen las diferentes profesiones, datos que se podrán utilizar para un posterior asesoramiento.

Nombre: CIPSA. Cuestionario de Intereses Profesionales

Página Web: <https://web.teaediciones.com/CIPSA-Cuestionario-de-Intereses-Profesionales.aspx>

Autores: J. L. Fernández Seara y F. Andrade.

Breve descripción: Apreciación de la estructura diferencial y jerarquización (social y económica) de los intereses vocacionales en diversas áreas laborales. Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Variable, entre 30 minutos aproximadamente. Edad: A partir de 13 años. Apreciación de la estructura diferencial y jerarquización (social y económica) de los intereses vocacionales en diversas áreas laborales. Analiza el conocimiento o desconocimiento de las profesiones, los criterios en función de los cuales el sujeto rechaza o elige una profesión y la valoración social y económica que le asigna. A partir de estos datos proporciona un mapa general de sus intereses; con ello se elaboran un perfil intraindividual y otro interindividual para cada sujeto.

Nombre: IPP-R. Inventario de Intereses y Preferencias Profesionales - Revisado (b)

Página Web: <https://web.teaediciones.com/IPP-R--INVENTARIO-DE-INTERESES-Y-PREFERENCIAS-PROFESIONALES--REVISADO.aspx>

Autores: M^a Victoria de la Cruz López.

Breve descripción: Apreciación de los intereses en 15 campos de actividad profesional, teniendo en cuenta las profesiones y las actividades correspondientes. Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: Variable, entre 30 y 50 minutos. Edad: Adolescentes y adultos. Versión revisada y actualizada del IPP (Inventario de Intereses Profesionales). Se mantienen las características esenciales del IPP, principalmente la existencia de elementos de dos tipos: preferencias del sujeto respecto a profesiones y respecto a actividades. Cada ítem redactado en forma de frase que describe comportamientos típicos de las personas y se le solicita al sujeto que evalúe el grado de precisión con que cada oración lo describe, utilizando una escala de cinco opciones de repuestas (Desde muy en desacuerdo con esta descripción de mí mismo, hasta Muy de acuerdo con esta descripción de mí mismo). Goldberg (1999) reporta valores de alfa de Cronbach desde .79 a .87 para esta versión del instrumento. El modelo de mayor consenso para la descripción de los rasgos es el de los cinco grandes factores (Five-Factor Model), que parece representar un avance conceptual y empírico en el campo de la teoría de la personalidad. La teoría de los cinco factores (FFM) es un modelo conceptual que condensa décadas de análisis factorial llevado a cabo con muestras de personas de distintas edades y sexo, en diferentes culturas y un extenso número de autoinformes e informes de pares sobre adjetivos descriptivos de la personalidad e ítems de cuestionarios (Costa y McCrae, 1999).

Como resultado de esta larga serie de investigaciones se han obtenido cinco factores bipolares (Goldberg, 1993) que fueron denominados como: Extraversión (reserva vs. animación); Amabilidad (hostil vs. empático); Responsabilidad (bien organizado vs. impulsivo); Neuroticismo (inestable vs. estable emocionalmente), y Apertura (imaginativo vs. concreto), o también interpretado como Intelecto (Goldberg, 1993).

El FFM no es privativo de un instrumento en particular, en realidad es una descripción y explicación de la personalidad que posee diversos inventarios contruidos para su evaluación.

Nombre: BFQ-NA. Cuestionario "Big Five" de Personalidad para Niños y Adolescentes

Página Web: <https://web.teaediciones.com/bfq-na-cuestionario-%E2%80%99Cbig-five%E2%80%9D-de-personalidad-para-ni%C3%B1os-y-adolescentes.aspx>

Autores: C.Barbaranelli, G.V. Caprara y A. Rabasca. Adaptadores: V. del Barrio, M.A. Carrasco y F^oP. Holgado.

Breve descripción: Aplicación: Individual y colectiva. Tiempo: 30 minutos aproximadamente. Edad: De 8 a 15 años. Conciencia: evalúa autonomía, orden, precisión, perseverancia y el cumplimiento de normas y compromisos. Apertura: incluye elementos de aspectos intelectuales, creatividad e intereses culturales. Extraversión: evalúa sociabilidad, actividad, entusiasmo, asertividad, autoconfianza. Amabilidad: mide su tendencia al apoyo y a la prosocialidad, el grado de cooperación y la sensibilidad hacia los otros y sus necesidades. Inestabilidad Emocional: evalúa la tendencia al malestar y al neuroticismo, manifestada en los cambios de humor, la tendencia a la ansiedad, la depresión, el descontento y la irritabilidad. El BFQ-NA es un instrumento diseñado para la evaluación de la personalidad infantil y adolescente mediante 65 ítems que se agruparán en las cinco dimensiones de personalidad descritas por el modelo de los Cinco Grandes: El 16PF-APQ nace como una revisión y actualización del HSPQ (Cattell y cols., 1984). Contiene las mismas 16 variables de personalidad del 16PF-5, y las 5 dimensiones globales. Incluye además 15 elementos sobre Preferencias ocupacionales, que se resumen en los 6 estilos de personalidad de Holland.

Nombre: El Cuestionario de Intenciones de Elección de Carrera (CIEC, Pérez, 2001)

Página Web:

Autores: Pérez

Breve descripción: El Cuestionario de Intenciones de Elección de Carrera (CIEC) es un autoinforme desarrollado para medir metas de elección de carrera. Este instrumento menciona 54 carreras (p. ej. Arquitectura o Abogacía) ante las cuales el examinado debe indicar su intención de iniciar los estudios, utilizando una escala de 1 (muy improbable que estudie esa carrera) a 10 (muy probable que estudie esa carrera). Un análisis factorial exploratorio (Cupani & Pérez, 2006) demostró que las carreras del CIEC se agrupan en cinco factores: Carreras Científico-Técnicas (p. ej. Ingeniería Mecánica), Artísticas (p. ej. Pintura), Sociales (p. ej. Abogacía), Humanistas (p. ej. Psicología) y Biomédicas (p. ej. Medicina). La consistencia interna de cada una de las escalas es adecuada, con valores de alpha entre .80 a .90 (Cupani & Pérez, 2006).

Es un instrumento diseñado adhoc para validar el Inventario de Autoeficacia para Inteligencias Múltiples (Pérez, 2001). El CIEC posee 40 ítem que mencionan carreras de nivel superior (Psicología, por ejemplo), incluidos en cinco escalas obtenidas por análisis factorial: Carreras Sociales, Tecnológicas, Médicas, Artísticas y Humanistas. Las personas usuarias del CIEC deben responder a cada ítem con una escala de respuesta tipo Likert, desde 1 (muy improbable que

me inscriba en esta carrera) a 10 (muy probable que me inscriba). Los coeficientes alpha de Cronbach de las escalas varían entre .80 y .90.

Nombre: KUDER C (Registro de preferencias vocacionales)

Página

Web:

[https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9788471746054/KUDER+C+\(REGISTRO+DE+PREFERENCIAS+VOCACIONALES\)](https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9788471746054/KUDER+C+(REGISTRO+DE+PREFERENCIAS+VOCACIONALES))

Autor: Kuder, Frederic

Breve descripción: Evaluación de los intereses en diez campos de preferencias: Aire libre, Mecánico, Cálculo, Científico, Persuasivo, Artístico, Literario, Musical, Asistencial y Administrativo. Aplicación: Colectiva. Tiempo: Variable, entre 30 y 60 minutos. Edad: Adolescentes y adultos. Sección: Personalidad: Cuestionarios Incluye más de 500 actividades agrupadas de tres en tres. En cada grupo el sujeto debe señalar sus preferencias marcando la que le interesa más y la que le interesa menos. A partir de los resultados se elabora un perfil de intereses en 10 escalas. Las profesiones correspondientes a cada una de ellas se incluyen en el cuadro de aplicaciones que se especifica en el Manual. Existe también una escala de verificación que debe ser tenida en cuenta a la hora de interpretación de los resultados. Elaborada como un cuestionario o inventario de elección forzada en triadas (168 en total, lo que hace un conjunto de 504 ítems), esta prueba permite localizar los intereses y preferencias del examinado en diez áreas generales o escalas de interés. El valor de esta prueba aumenta cuando es usada con el "Registro, de Preferencias. Personales de Kuder, Forma A.

Nombre: Cuestionario de Intereses Profesionales Revisado. (CIP-R).

Página

Web:

<https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Papel/9789505002436/CUESTIONARIO+DE+INTERES+PROFESIONALES>

Autores: Fogliatto, Hermelinda, Izado)

Breve descripción: El CIP-R comprende 114 reactivos que representan actividades académicas y ocupacionales relacionadas con carreras superiores, "Aprender estilos de pintura artística", por ejemplo (Ver Anexo, Cuadernillo de Items). Los ítems se presentan en forma de aseveraciones a las cuales las personas evaluadas deben responder indicando su agrado, indiferencia o desagrado. El CIP-R permite obtener puntuaciones normativas en 15 escalas (Cálculo, Científica, Diseño, Tecnológica, Geoastronómica, Naturalista, Sanitaria, Asistencial, Jurídica, Económica, Comunicacional, Humanística, Artística, Musical y Lingüística) obtenidas por análisis factorial y relacionar cada perfil de intereses con opciones educativas. Apreciación de los intereses en 15 campos de actividad profesional, teniendo en cuenta las profesiones y las actividades correspondientes.

4.6.- Los instrumentos computarizados o softwares y herramientas para la evaluación por parte del orientador.

Nombre: IPIP, Internacional Personality Item Pool (2001)

Página Web: <http://ipip.ori.org>

Autores: Goldberg

Breve descripción: Goldberg (1999) creó el Pool Internacional de Ítems de Personalidad (IPIP, por sus siglas en inglés) disponibles en el sitio Web (<http://ipip.ori.org>), con ítems de dominio público y que pueden ser utilizados libremente por investigadores de cualquier lugar del mundo, tanto para propósitos científicos como comerciales. Plantea un formato de ítems que se caracteriza por su brevedad en cuanto a su extensión y por poseer un mayor grado de contextualización, aspectos que permitirían una mejor adaptación a diferentes contextos de la inteligencia emocional.

El IPIP cuenta aproximadamente con 2000 ítems que conforman 300 escalas (Goldberg et al., 2006) de los siguientes cuestionarios: el NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992), el 16PF (Conn & Rieke, 1994), el California Psychological Inventory (CPI; Gough & Bradley, 1996), el Hogan Personality Inventory (HPI; Hogan & Hogan, 1992), el Temperament and Character Inventory (TCI; Cloninger, Przybeck, Svrakic, & Wetzel, 1994), el Multidimensional Personality Questionnaire (MPQ; Tellegen, en prensa), el Jackson Personality Inventory (JPIR; Jackson, 1994), el Six-Factor Personality Questionnaire (6FPQ; Jackson, Paunonen, & Tremblay, 2000), y el HEXACO Personality Inventory (Lee & Ashton, 2004). Además, en este sitio están disponibles las escalas IPIP para medir cada una de las 45 dimensiones bipolares del modelo AB5C (Hofstee, de Raad, & Goldberg, 1992), los 7 alternativos de la hipótesis léxica (Saucier, 1997), los componentes de la inteligencia emocional (Barchard, 2001), los ítems de BIS/BAS (Sistema Inhibidor/ Activador; Carver & White, 1994) y la última versión de las cinco escalas (10 o 20 ítems por cada una) que miden los «Cinco Factores» basados en la hipótesis léxica (Saucier & Goldberg, 1995). Algunos ítems del IPIP han sido traducidos a más de 25 idiomas, y la tasa de publicaciones que utilizan las escalas IPIP ha estado aumentando rápidamente (Goldberg, 2001; Goldberg et al., 2006).

Nombre: SOVI Sistema de orientación vocacional informatizado

Página

Web:

<https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789505003570/SOVI+SISTEMA+DE+ORIENTACION+VOCACIONAL+INFORMATIZADO>

Autores: Perez, Edgardo, Fogliatto, Hermelinda

Breve descripción: El SOVI es un software de ayuda vocacional. El programa está diseñado para ser usado por alumnos que se encuentran en transición entre los niveles medio y terciario del sistema educativo. Su uso está recomendado en dos momentos claves del proceso de orientación vocacional: la evaluación de los intereses y el suministro de información ocupacional. La primera función es ejecutada por el Cuestionario de intereses profesionales, versión computarizada, que permite al usuario obtener su perfil de intereses, las áreas en las cuales ha alcanzado puntajes altos y la lista de carreras asociadas a las mismas. La segunda es un banco de datos que presenta información sobre 160 opciones educacionales universitarias y terciarias. El programa está instalado en tres módulos; el usuario puede ingresar indistintamente por cualquiera de ellos o recorrerlo completo. El SOVI no pretende reemplazar la acción del orientador, sino brindarle al mismo la posibilidad de delegar en el programa sólo algunas de las funciones más rutinarias del proceso de orientación y así poder dedicarse con mayor énfasis a las actividades más relevantes de dicho proceso.

Nombre: Sistema de orientación vocacional informatizado SOVI-3 (Edición actualizada)

Página

Web:

[https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789501229073/SOVI+3+MANUAL+\(10+TOMAS+OBSEQUIO\)](https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789501229073/SOVI+3+MANUAL+(10+TOMAS+OBSEQUIO))

Autores: Perez, Edgardo, Fogliatto, Hermelinda

Breve descripción: El Sistema de Orientación Vocacional Informatizado (versión 3) responde a la necesidad de contar con un instrumento fiable de evaluación de los intereses de los sujetos y de la autopercepción de las aptitudes. Resulta particularmente válido en nuestro medio en la medida en que se ajusta a las modalidades educativas existentes. En tal sentido, esta prueba es el resultado de extensas investigaciones en el ámbito de la orientación vocacional y de un análisis crítico de los tests extranjeros, cuyas características no parecen adecuarse a los requerimientos de nuestra población.

El SOVI-3 consta de tres módulos: el Cuestionario de Intereses Profesionales Revisado (CIP-R), destinado a evaluar los intereses del sujeto; el Inventario de Autoeficacia para Inteligencias Múltiples (IAMI), que valora la confianza que el individuo posee para desempeñarse en actividades relacionadas con las ocho inteligencias de Howard Gardner; y un tercer módulo, recientemente actualizado, que suministra Información ocupacional y académica, incluyendo

la descripción de cada carrera. Este sistema es único en nuestro medio y presenta ventajas destacables: es autoadministrable, de veloz aplicación -la toma no excede los veinte minutos- y permite obtener en forma inmediata los resultados cuantitativos del test. Este ejemplar brinda el acceso gratuito a 10 tomas on line, para lo cual el lector ha de seguir los procedimientos que se detallan en el interior del manual. Así, esta prueba, diseñada para adolescentes y adultos, resultará de suma utilidad en el vasto campo de la orientación de carrera.

Nombre: GOT. Guía para Orientadores y Tutores

Página Web: <https://web.teaediciones.com/GOT--GUIA-PARA-ORIENTADORES-Y-TUTORES.aspx>

Autores: Nuevo, E. y Morales, S.

Breve descripción: Obra digital (Software) de acceso a través de internet que incluye una recopilación de actividades y recursos útiles para trabajar con alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Garantía Social y Ciclos Formativos. La Guía para Orientadores y Tutores es una guía digital de acceso a través de Internet que incluye una amplia y variada recopilación de actividades, modelos de programación y otros recursos para trabajar las tareas de tutoría con alumnos de Educación Secundaria, Bachillerato y Ciclos Formativos. Contiene una extensa y práctica información para trabajar temas tan variados como las técnicas de estudio, la autoestima y el autoconcepto, la solución de conflictos y la mejora de la convivencia, la inteligencia emocional, la orientación vocacional, etc. Todas las actividades se presentan en un formato que permite la impresión en papel y la modificación de su contenido para adaptarlo a las necesidades de cada caso. También se incluye una completa selección de la legislación educativa general y la normativa vigente en cada una de las Comunidades Autónomas. El acceso a la Guía se realiza mediante un código personal que permite un número ilimitado de accesos y se acompaña de un completo manual impreso en el que podrá encontrar la fundamentación teórica de los recursos incluidos. Autor: Nuevo, E. y Morales, S. Edad: De 12 años en adelante (ESO, Bachillerato, Garantía Social y Ciclos Formativos) MATERIAL DE INTERVENCIÓN Obra digital de acceso a través de internet que incluye una recopilación de actividades y recursos útiles para trabajar con alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Garantía Social y Ciclos Formativos.

Nombre: Detector! Detección de riesgo en la escuela primaria

Página

Web:

<http://www.manualmoderno.com/manualmoderno/index.php?contenido=busqueda>

Autor: Sánchez Escobedo, Pedro

Breve descripción: El índice de fracaso en la educación primaria en México es alarmante: los informes señalan que 3 de cada 10 niños que ingresan a la escuela primaria no la terminan. Objetivo. Detectar de manera temprana algunos de los problemas más comunes que afectan el desempeño escolar de los niños de primaria y permitir la referencia oportuna con el profesional correspondiente. Es un instrumento computarizado que permite recabar de modo sistemático la información necesaria para conformar hasta 20 hipótesis diagnósticas sobre: Déficit de atención (con y sin predominio de hiperactividad), Disfunción cerebral, Trastorno afectivo, Problema alimentario, Problema de ansiedad, Problema de conducta, Problema emocional, Problema de lenguaje, Problema psicomotor, Trastornos generalizados del desarrollo, Problema de salud, Discapacidad intelectual, Problema de socialización, Problema escolar, Autoestima pobre, Enuresis, Discapacidad de aprendizaje, Epilepsia, Sonambulismo, Pica.

Los usos de ¡Detector! son diversos: la detección temprana y canalización oportuna de los alumnos con problemas, incrementar las probabilidades de éxito escolar, optimación del tiempo de trabajo que requiere la evaluación, aumentar los recursos de las escuelas primarias, homogeneización de grupos escolares, simplificación de los procedimientos de admisión a los servicios de educación especial, atención oportuna, servicio adicional de la escuela hacia los padres y otros más. Evalúa. Niños de 5 a 13 años de edad. Aplicación. Individual. Tiempo de aplicación. 30 minutos

Nombre: P.O.T PROGRAMA DE ORIENTACIÓN AL TRABAJO

Página

Web:

<http://web.teaediciones.com/POT-PROGRAMA-DE-ORIENTACION-AL-TRABAJO.aspx>

Autores: M. Verdugo

Breve descripción: El Programa de Orientación al Trabajo (POT) forma parte de los Programas Conductuales Alternativos (PCA) que han sido experimentados y están siendo aplicados en numerosos centros educativos, de servicios sociales y de salud, y en programas comunitarios de atención a adolescentes y adultos en distintas partes de España y en otros países.

El POT sistematiza el currículo y actividades de entrenamiento para la formación profesional, prelaboral y ocupacional de distintas personas, pero con un énfasis especial en los colectivos de individuos con discapacidad y en situaciones de desventaja social. Es a la vez manual de aplicación y programa de entrenamiento por lo que su edición va dirigida tanto a los profesionales que trabajan en este campo como a la formación de futuros profesionales.

Nombre: IMAGENES OCUPACIONALES (Set de fotografías para orientación)

Página

Web:

[https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789870530077/IMAGENES+OCUPACIONALES+\(SET+DE+FOTOGRAFIAS+PARA+ORIENTACION\)](https://www.waldhuter.com.ar/libreria/Test/9789870530077/IMAGENES+OCUPACIONALES+(SET+DE+FOTOGRAFIAS+PARA+ORIENTACION))

Autores: Rascovan, Sergio

Breve descripción: El set contiene un mazo con 140 imágenes y un manual explicativo para el profesional. Las fotografías son un soporte para realizar técnicas y juegos de orientación vocacional en forma dinámica y entretenida, de manera individual y/o grupal. Las imágenes representan personas desarrollando diversas actividades humanas (oficios, carreras, ocupaciones, profesiones) en escenarios también diversos. Se trata de una muestra suficientemente representativa de la oferta social y cultural actual. El set tiene, además, 5 tarjetas blancas que funcionan a la manera de comodines. La inclusión de ellas, otorga la posibilidad de no restringirse sólo a lo representado por las fotografías existentes, sino que permite agregar alguna actividad, profesión, carrera u ocupación que, a criterio de los participantes/consultantes, no aparezca en el mazo. El set de fotografías permite la articulación entre el conocimiento y análisis crítico de la realidad educativo-laboral y la exploración subjetiva. Ambos aspectos resultan inseparables en la elaboración de un proyecto futuro, en tanto la problemática vocacional, se configura en un entrecruzamiento entre ambos ejes. El material de Imágenes invita a los participantes/consultantes de actividades de orientación vocacional a operar con la complejidad, a través de un “ir y venir” de lo subjetivo a lo social, de la historia personal a las distintas oportunidades educativas y laborales. Las fotografías no son un recurso para trabajar la “información ocupacional” sino un sostén para problematizar en torno al escenario social actual y su articulación con los procesos de subjetivación singular. Las imágenes permiten desplegar un trabajo bisagra entre el “adentro” y el “afuera”. Mientras los participantes/consultantes se conectan con las distintas alternativas de actividades, se descubren, se sorprenden. O viceversa, mientras procuran explorar quiénes son, se confrontan con otros (los personajes que aparecen en las fotografías) que hacen diferentes actividades y que le generan sensaciones particulares. Surgido como instrumento para llevar a cabo prácticas de orientación vocacional, Imágenes Ocupacionales es un material que se utiliza, también, en la clínica psicoterapéutica, en variados proyectos educativos, en procesos de externación psiquiátrica, en actividades recreativas, en acciones de búsqueda laboral y selección de personal, por nombrar los más significativos. Imágenes Ocupacionales es, ante todo, un instrumento que promueve la creatividad del profesional. Invita a diseñar técnicas, actividades y juegos (además de los mencionadas en la sección “Técnicas que se pueden realizar” que aparece en esta misma página web) permitiendo alcanzar diversos objetivos, de acuerdo al tipo de intervención que se quiera efectuar. Para todas ellas, las fotografías constituyen un sostén tangible de representación de las más variadas actividades humanas en la actualidad: ocupaciones, profesiones, carreras, etc. La intención del material fotográfico es abrir distintas perspectivas de análisis sobre el escenario social actual, evitando coagular las diversas prácticas humanas en estereotipos visuales. En ese sentido, las fotos no pretenden revelar la “verdad” sobre oficios, ocupaciones, profesiones, sino funcionar como

base del universo social - ocupacional actual, favoreciendo un proceso de problematización alrededor del mismo

4.7 Elección del instrumento

La selección de instrumentos dependerá del evaluador, el cual tomará en cuenta: La disponibilidad del instrumento. El conocimiento y dominio de cada instrumento seleccionado. El criterio particular de cuales pruebas son más ad hoc para el alumno. El tiempo para elaborar el estudio. Es difícil proponer una batería específica, ya que desconozco cuales son los instrumentos comunes en los que han sido entrenados. Quizá aquí recomendaría tomar en cuenta los siguiente: Durante la aplicación se respeten los lineamientos básicos propuestos por cada instrumentos, como son: las instrucciones, respetar los tiempos propuestos y escribir las respuestas de manera textual. Recordemos que todo instrumento ha validado todos esos elementos. Calificar las pruebas no al sujeto. Es común que el evaluador en su proceso refleje alguna preferencia sobre el alumno y a la hora de calificar algunas respuestas, incompletas o cercanas a lo correcto, las califique como acertadas, lo cual puede alterar el resultado final. Por tanto se recomienda ser lo más estricto e imparcial posible en la calificación. Elaborar cuadros de concentración de resultados, tanto parciales como finales. Estos ayudarán al análisis de algunas áreas específicas. (Monroy R., J., 2004).

La Entrevista Posiblemente sea la herramienta más importante para el Diagnostico Vocacional.

Otros instrumentos no menos importantes serían:

- Entrevistas semiestructuradas con el usuario: Mediante estas entrevistas se tratará de conocer la historia formativa y laboral del usuario, el nivel previo al inicio de la enfermedad; descripción de las tareas desempeñadas, sus preferencias laborales, el motivo de despidos o abandonos, la relación con compañeros, jefes, sus expectativas laborales y el autoconcepto del usuario como empleable.
- Entrevista con familiares y otros miembros significativos (jefes, antiguos compañeros, etc.). En ocasiones la información suministrada por el usuario es vaga y poco concreta. Es necesario conocer la opinión de la familia y de otros significativos respecto al pasado formativo/laboral del usuario, así como los apoyos que le ofrecieron en el pasado. Va a ser significativa la relación establecida entre la familia y el mundo laboral; si los miembros de la familia consideran el trabajo como un valor positivo, esto incidirá positivamente en el proceso rehabilitador del usuario. Así mismo será importante conocer quienes conforman la red social del usuario y su nivel de ocupación: pensionistas, parados, trabajadores, etc.
- Cuestionario sobre conocimiento del mercado laboral (Galilea, 1999): instrumento que indica el nivel de conocimientos del usuario sobre el mercado laboral en general (convenio colectivo, salario mínimo, economía sumergida, jornada laboral, empleo protegido, empresa de trabajo temporal, derechos y obligaciones laborales, etc.).

- Observación directa de los hábitos de trabajo y habilidades sociales en ambiente laboral dentro de los Talleres rehabilitadores: nos aporta información sobre el nivel de ajuste laboral y social del usuario (asistencia, puntualidad, manejo de herramientas, calidad de trabajo, etc.), así como de sus preferencias laborales.

CONCLUSIONES

Personalmente considero que para que una persona sea feliz, debe hacer lo que quiera, lo que hace sentir pleno y productivo, si una persona encuentra su vocación, será productivo y esto traerá una derrama económica intrínseca al su comunidad y por tanto, al país, creo que un trabajo intenso de OV será una gran contribución al aspecto socioeconómico de México, habrá personas y familias más felices y sociedades más productivas.

Los jóvenes se inclinan por carreras tradicionales que tienen una sobre oferta y no es posible emplear a todos los egresados de licenciaturas e ingenierías, revalorar las carreras técnicas puede generar un cambio importante en la cualificación de la capacitación específica de los estudiantes de educación superior en México.

Entrevistando a diferentes profesionistas emprendedores descubro que hay un mercado importante para egresados de carreras técnicas, que son potencialmente generarán más ingreso, se cubrirían las necesidades técnicas de grandes empresas y del mercado en general. Cada área tiene su nicho de especialización y los jóvenes podrían confiar en que lo primordial es conocerse, y completar su proyecto individual de vida y carrera para alcanzar su máximo potencial y así, la Felicidad.

Éste trabajo está orientado para el profesional de la Orientación Vocacional. Durante la investigación encontré recursos que pueden servir al orientador, bancos de instrumentos como el www.ipip.org de Goldberg, que sirven para poder acceder a instrumentos de evaluación, que presento en ésta investigación, Fundaciones, Páginas Web que pueden servir de plataformas de trabajo colaborativo, (como Educaweb,), Entidades gubernamentales nacionales, ONG'S, Sitios web con test online gratuitos, y diferentes puntos de venta de instrumentos de evaluación, así como material de apoyo,

Son muchos los recursos disponibles, desafortunadamente, no existe en México la cultura de la Orientación Vocacional, la mayoría de los jóvenes sigue eligiendo sus carreras de forma no profesionalizada, situación que tiene impacto en lo individual, social y nacional. Esto irá creciendo a medida que cada profesional comparta su trabajo y progresivamente incremente la estructura.

Desafortunadamente en la estructura gubernamental de México, la Orientación Vocacional no tiene un apartado especial de acuerdo a la relevancia que tiene, El foro es organizado por una A.C.

El Foro Internacional de Orientación V, en su segunda edición se llevó a cabo el 23 de noviembre de 2017.

RECOMENDACIONES

A continuación presento algunos recursos, ligas y directorios que encontré durante mi investigación que considero interesante de consultar en el ejercicio de la orientación, algunos sitios web ofrecen instrumentos de evaluación gratuitos, otros son sitios en donde se pueden comprar los instrumentos, también anexo algunos directorios de instituciones nacionales e internacionales educativas; información sobre el Foro Internacional de Orientación Vocacional en México; páginas de trabajo colaborativo a nivel internacional respecto a la Orientación Vocacional, entre otras que encontré interesantes de compartir.

- ¿Qué es el FIOV? El Foro Internacional de Orientación Vocacional es un punto de encuentro, por segundo año consecutivo que organiza Vocación Central, para concretar un vínculo entre diversas entidades educativas, empresas y líderes de diferentes países, que en esta edición se reúnen para otorgar de manera conjunta herramientas que potencialicen el talento desde lo que es el sujeto y lo que puede llegar a saber mediante un plan de acciones que le permitan alcanzar sus objetivos.

El espacio está dirigido principalmente a docentes, orientadores y/o tutores de educación media superior, sin embargo, no es limitativo a estudiantes universitarios, empresarios, organismos de gobierno y no gubernamentales, así como a toda persona interesada en reconocer la riqueza de la que es portador desde su ser y su conocer, para efectuar acciones para su propio beneficio y el bien común. Las ligas de contacto son: <http://www.forointernacionalov.com/>

<http://imovo.com.mx/>

- Educaweb es un portal especializado en educación y formación de mayor audiencia en España. Un completo buscador educativo, que permite acceder a más de 45.000 recursos: cursos, estudios, becas, centros y otros temas de interés. <https://blog.educaweb.mx/>

- CENTRO INTERNACIONAL PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS Este Centro fue creado en el 2004 con el objetivo de mejorar las políticas de orientación profesional, tomando en cuenta la educación, el empleo y todos los campos sociales para así integrarlos a una enseñanza internacional que estaría a disposición de responsables políticos, investigadores y consejeros para la orientación profesional. Este Centro respondió a una preocupación de instituciones internacionales como la OECD, el Banco Mundial, la Comisión Europea, de asociaciones internacionales para profesionales como la IAEVG, de diferentes países en lo que los servicios de orientación profesional y políticas de educación, capacitación son insuficientes y necesitan ser consolidados

El Centro utiliza los siguientes medios para compartir a nivel internacional las mejores prácticas, conocimientos y maestrías: • Web site: www.iccdpp.org

ESTAS INVITADO A SER PARTE DE ESTO - Sólo debes agregar tu investigación e informes a través del sitio web, www.iccdpp.org O al correo electrónico jmc@iccdpp.org y lo agregaremos por ti Compartiendo ideas - A través de foros en línea o representando a un país o en un blog del servicio dentro del sitio Web de ICCDPP Financiado el centro y sus actividades - A través del ICCDPP para ofrecer ayuda internacional, para construir un conocimiento internacional y para aumentar tus contactos a través de una gama de ediciones. Implicándote en grupos de proyectos internacionales - Apoyando y utilizando el ICCDPP como medio para colaborar con otros países o expertos internacionales en temas de su interés CONTACTO Dr John McCarthy, Director ICCDPP 16 Rue Brackenhoffer 67100 Estrasburgo Francia Tel. 0033388611329 Email. jmc@iccdpp.org Sitio Web: www.iccdpp.org

<http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/ICCDPP-IAEVG-2007-pub-ES.pdf>

Organismos de Educación Internacional por el Tecnológico de Monterrey

EDUCACIÓN INTERNACIONAL

Educación Internacional

AMPEI. Asociación Mexicana para la Educación Internacional	http://www.ampei.org.mx/
CONAHE. Consortium of North American Higher Education Collaboration	http://www.conahec.org/
NAFSA. National Association of Foreign Student Advisers	http://www.nafsa.org/
IIE. The Institute of International Education	http://iie.org/
CIEE. Council on International Educational Exchange	http://www.ciee.org/
Alliance for International Education and Cultural Exchange	http://www.alliance-exchange.org/

IAU. International Association of Universities

<http://www.iau-aiu.net/>

AIEA. The Association of International Education Administrators

<http://www.aieaworld.org/>

ACE. The American Council on Education

<http://www.acenet.edu/>

OUI. Organización Universitaria Interamericana

<http://www.oui-iohe.org/>

EAIE. The European Association for International Education.

<http://www.eaie.org/>

ORGANISMOS NACIONALES

Organismos nacionales

FIMPES. Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior

<http://www.fimpes.org.mx/>

SRE. Secretaría de Relaciones Exteriores

<http://www.sre.gob.mx/>

CONACYT. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

<http://www.conacyt.mx/>

ANUIES. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

<http://www.anui.es.mx/>

ORGANISMOS INTERNACIONALES

Organismos internacionales

OEA. Organización de Estados Americanos	http://www.oas.org
Portal Educativo de las Américas de la AICD. Agencia Interamericana para la Cooperación y el Desarrollo	http://www.EducOEA.org
Banco Mundial	http://worldbank.org/
Consejo Británico	http://www.britishcouncil.org/mexico http://www.britishcouncil.org/
IIE. Instituto de Educación Internacional	http://www.iie.org/latinamerica
STINT. Fundación Sueca para la Cooperación Internacional en Investigación y Educación	http://www.stint.se/
AECI. Agencia Española de Cooperación Internacional	http://www.aecid.es/
DAAD. Servicio Alemán de intercambio académica	http://www.daadmex.org/
NUFFIC. Organización holandesa para la cooperación internacional en educación superior	http://www.nuffic.nl/
UNESCO. ONU para la educación, la ciencia y la cultura	http://www.unesco.org/new/es/unesco
JICA. Agencia Japonesa de Cooperación Internacional	http://www.jica.go.jp/

Campus France. Agencia nacional para la promoción de la enseñanza superior francesa en el exterior.

<http://www.campusfrance.org/>

COMEXUS. Comisión México-Estados Unidos para el intercambio educativo y cultural.

<http://www.comexus.org.mx>

http://sitios.itesm.mx/va/formacionintegral/internacionalizacion/3_4.html

– Secretaría de Educación Pública (SEP)

Desde finales de 1921, la Secretaría de Educación Pública (SEP) es la organización encargada de dirigir los diversos niveles de educación en México. Además, es la responsable de los programas de educación, acreditación y evaluaciones para todas las escuelas y colegios en el país.

Dirección: Argentina #28 Col. Centro Histórico, Del. Cuauhtémoc, México, Distrito Federal; C.P. 06020

Teléfono: 01 (55) 3601-1000

– Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE)

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) es una entidad pública del gobierno federal, descentralizado y con personalidad jurídica propia. Tiene como tarea el generar y compartir información que permita evaluar los elementos y métodos del Sistema Educativo Nacional.

Dirección: José María Velasco no.101, Colonia San José Insurgentes, Del. Benito Juárez, México, Distrito Federal; C.P. 03900

Teléfono: 01 (55) 5482-0900

– Asociación Mexicana para la Educación Internacional (AMPEI)

Fundada en 1992, la Asociación Mexicana para la Educación Internacional (AMPEI) es una organización, no lucrativa, que busca fortalecer la calidad académica por medio de la cooperación internacional.

Dirección: Av. Manuel Nava No. 201, 2° Piso Zona Universitaria, San Luis Potosí, San Luis Potosí; C.P. 78210.

Teléfono: 01 (444) 826-2432

Email: contacto@ampej.org.mx

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)

Fundada en 1950, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) es una organización no gubernamental que incorpora los principales institutos de educación superior que buscan promover su mejoramiento en la investigación, docencia y cultura.

Dirección: Tenayuca 200, Col. Santa Cruz Atoyac, México, Distrito Federal; C.P. 03310

Teléfono: 01 (55) 5420-4900

- Asociación Nacional de Educación Continua y a Distancia A. C (AMECYD)

La Asociación Nacional de Educación Continua y a Distancia A. C (AMECYD) es una organización compuesta por profesionales en búsqueda de la vanguardia en la educación continua.

Dirección: Ignacio Manuel Altamirano #114, Col. Cuauhtémoc, Toluca, Estado de México; C.P. 50130

Teléfono: 01 (722) 215 86 71

SITIOS DE INTERÉS

Tiendas para comprar instrumentos de evaluación <https://www.parinc.com/Products/CAREER-DEVELOPMENT>

<https://www.teaediciones.com>

<http://www.mindgarden.com>

<http://www.libreriaolejnik.com/buscar.php?TITU=INVENTARIO+DE+INTERESES&AUT=THURSTONE&image.x=40&image.y=13>

<http://www.mindgarden.com>

<http://publicaciones.konradlorenz.edu.co/index.php/rlpsi/article/view/349>

<http://www.psicologia-salud.com/2010/09/comprar-pruebas-psicologicas.html>

<https://www.waldhuter.com.ar/>

<http://www.fortrefuge.com/>

<http://www.midss.org/>

<http://www.sidm.org/dmidi/>

Agencias de evaluaciones y diagnósticos en EU

<http://www.iassessment.es/>

<http://www.hoganassessments.com/>

páginas para descargar y/o consultar Tests

http://www.manualmoderno.com/catalogos/catalogo_instrumentos_de_evaluacion.pdf

<http://longleaf.net/wp/>

<https://www.researchgate.net/>

<http://www.psicologia-salud.com/2010/02/test-psicologicos.html> <http://www.psicologia-salud.com/2012/02/test-on-line-depresion.html>

<http://www.usbmed.edu.co/Portals/0/PDF/Laboratorios-Psicologia/Catalogo-de-Pruebas-2016.pdf>

<https://www.psicologia-online.com/test/>

<https://www.vix.com/es/btg/curiosidades/8001/test-de-orientacion-vocacional>

<https://www.psicologia-online.com/test/>

<http://pages.uoregon.edu/sanjay/bigfive.html#where> <http://www.mindgarden.com/14-our-products#horizontalTab2>

CATÁLOGO DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

http://www.manualmoderno.com/catalogos/catalogo_instrumentos_de_evaluacion.pdf

HEREFORD

http://profecls.mex.tl/frameset.php?url=/376645_Hereford.html

https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjI242g2q3XAhUBxmMKHT0QBl4QFggnMAA&url=https%3A%2F%2Forientacionparacarreras.files.wordpress.com%2F2009%2F11%2Finventario-de-intereses-de-karl-hereford.doc&usg=AOvVaw0KZ33D2-UakZY5t1_6OyTI

BIG FIVE

<http://fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Personality-BigFiveInventory.pdf>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, F. P., Reyes, M. M., & Hernández, C. E. M. (2017). ¡ CONSTRUYENDO MI PROYECTO DE VIDA... A TIEMPO!. *JÓVENES EN LA CIENCIA*, 2(1), 851-855. Recuperado de: <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/1221/847>
- Calzada, J. G. (2004). La técnica de las frases incompletas: Revisión, usos y aplicaciones en procesos de orientación vocacional. *Recuperado de:* http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/042_ttedm2c2/material/fichas/tecnica_de_las_frases_incompletas.pdf
- Castillero M., 2017 “Psicometría: estudiando la mente humana a través de datos” *Psicología y mente* 28/03/2017 Recuperado de: <https://psicologiaymente.net/psicologia/psicometria>
- Cavazos, G., & Amada, R. (2003). Los motivos en la elección de carrera en las profesiones de alta baja demanda. (Tesis de Maestría, UANL). México. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/alivarcamayavargas/tesis-sobre-motivos-en-la-eleccin-de-carrera>
- Centro Internacional Para La Orientación Profesional Y Políticas Públicas, 2004 – “Consolidar Políticas Para La Educación, El Empleo, Y La Inclusión Social”. <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/ICCDPP-IAEVG-2007-pub-ES.pdf>
- Consejo Nacional De Normalización Y Certificación De Competencias Laborales. Manual de Evaluación de Competencia Laboral Julio 2007. Version 7.0 México Recuperado de : http://cca.org.mx/profesores/cursos/manual_ecl/pdfs/c1/mecl.pdf
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la psicología*. Editorial Brujas. Recuperado de: <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=v5umU5ltpBsC&oi=fnd&pg=PA19&dq=cosacov+DICCIONARIO+DE+TERMINOS+TECNICOS+DE+LA+PSICOLOGIA&ots=tWPQ8kRneJ&sig=Kkrb5ytj4KGcyHRV5FWTSG7-UFw#v=onepage&q=cosacov%20DICCIONARIO%20DE%20TERMINOS%20TECNICOS%20DE%20LA%20PSICOLOGIA&f=false>
- Cruz Hernandez E.O (2013) Construyendo mi Proyecto de Vida en Facatativá, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11950/1/TESIS%20EDGAR%20ORLANDO%20CRUZ%20HERNANDEZ.pdf>
- Cruz, V., Olvera C.(2014). Acciones de orientación educativa y vocacional en la UNAM. Congresos CLABES, Recuperado de <http://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes//view/98article8>
- Cuartas, M., & Marcela, L. (2013). *Orientación profesional y sociedad contemporánea: la orientación profesional ofrecida en la escuela* (Doctoral dissertation, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación). Recuperado de: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.814/te.814.pdf>

- Cupani, Marcos, & Pérez, Edgardo R.. (2006). Metas de elección de carrera: Contribución de los intereses vocacionales, la autoeficacia y los rasgos de personalidad. *Interdisciplinaria*, 23(1), 81-100. Recuperado en 16 de noviembre de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272006000100005&lng=es&tlng=es.
- Di Doménico, Cristina, & Vilanova, Alberto. (2000). Orientación vocacional: origen, evolución y estado actual. *Orientación y sociedad*, 2, 47-58. Recuperado en 15 de noviembre de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932000000100003&lng=es&tlng=es.
- Echegoyen O., Historia de la Filosofía. Volumen 1: Filosofía Griega. <http://www.torredabel.com/Historia-de-la-filosofia/FilosofiaGriega/Aristoteles/Felicidad.htm>
- Galilea, V. (2010). Orientación vocacional. Recuperado de:
- García, M. J., Fernández, L., Terrón, M. J., & Blanco, Y. (2008). Métodos de evaluación para las competencias generales más demandadas en el mercado laboral. *TICAI*, 141-146. Recuperado de: http://www.fib.upc.edu/eees/cicleactivitats_08-09/mainColumnParagraphs/05/text_files/file/EvaluacionCompetenciasTransversales.PDF
- Gil Flores, J; (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, () 83-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601006>
http://www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf
<https://books.google.com.mx/books?id=len3AwAAQBAJ&pg=PT16&dq=la+orientaci%C3%B3n+vocacional+en+nuestros+dias&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjYxNbd-YTTAhWDKiYKHff0BwwQ6AEIlzAC>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, 2012, Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Media Superior (ENILEMS) 2012. México. <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/modulos/enilems/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017., "estadísticas a propósito del... día internacional de la juventud (12 de agosto)" 10 de agosto de 2017 Aguascalientes, Ags. Página 1/13. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/juventud2017_Nal.pdf
- Laorientacioneducativahn 2014," historia De La Orientación Educativa." <http://laorientacioneducativahn.blogspot.mx/2012/11/historia-de-la-orientacion-educativa.html#comment-form>
- López C., (2005) "Origen y desarrollo histórico de la Orientación educativa" Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35248958/Origen_y_desarrollo_historico_de_la_orientacion.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1510725317&Signature=AcwQD8154b0NzTJ1xgTAyL%2BbbOY%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOrigen_y_desarrollo_historico_de_la_Orie.pdf

- María Pía Sius R., 11/08/2005 Factores que influyen en la orientación vocacional. Chile. Educarchile Recuperado de <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=75226>
- Martínez E., 2012. Reporte de la Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior. Secretaría de Educación Pública. México. Recuperado de: <http://www.decidetusestudios.sep.gob.mx/recursos/docs/ReporteEncuestaNacionalDesercionEMS.pdf>
- Missmurderana. 2012 Instrumentos De La Orientación Escolar. <http://missmurderana.blogspot.mx/2012/>
- Monroy Romero, J. (2004). Diagnóstico vocacional. Liberabit. Revista de Psicología, (10), 11-15. Recuperado de : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601002>
- Mora S., Orientación vocacional y educativa. : <http://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=1810-NECESIDAD+DE+ORIENTACI%D3N+VOCACIONAL+Y+EDUCATIVA.pdf>
- Morales, J. 2017 “La orientación vocacional para la elección de carreras universitarias dirigida a estudiantes de educación media”. Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa Abril-Junio 2017 2017 Recuperado de <http://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2017/09/Orientaci%C3%B3n-vocacional....pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2017. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: tendencias del empleo juvenil. México. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_513747.pdf
- Panqueba León, M. P., & Mesa Montañez, C. H. (2014). Orientación vocacional y profesional a estudiantes de grado once de la institución educativa Silvino Rodríguez, sede Jaime Rook de la ciudad de Tunja. Recuperado de: <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2757/3/1053606458.pdf>
- Posada G., 2016, CATÁLOGO DE PRUEBAS E INSTRUMENTOS. Laboratorios de Psicología. Universidad de San Buen Aventura Medellín. Recuperado de: <http://www.usbmed.edu.co/Portals/0/PDF/Laboratorios-Psicologia/Catalogo-de-Pruebas-2016.pdf>
- Poythress, N. G., Skeem, J. L., Weir, J., Lilienfeld, S. O., Douglas, K. S., Edens, J. F., & Kennealy, P. J. (2008). Psychometric Properties of Carver and White’s (1994) BIS/BAS Scales in a Large Sample of Offenders. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 732–737. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2008.07.021>
- psicode 2012, Orientación Educativa, Apuntes Psicología UNED Tema 19: <https://www.psicode.com/resumenes/19educacion.pdf>
- Psicode, “TEMA 19: ORIENTACIÓN EDUCATIVA”: <https://www.psicode.com/resumenes/19educacion.pdf>
- Psicode, 22/01/2011. “TEMA 3: LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA” <http://www.psicode.com/resumenes/3evaluacion.pdf>
- Psicometría, 2012. Glosario. <https://glosarios.servidor-alicante.com/psicometria>

- Quintana G.,(2014). “LA DECISIÓN MÁS IMPORTANTE”, Universidad de Chile, Santiago.
Recuperado de:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130155/Tesis%20de%20Mag%C3%ADster.pdf?sequence=1>
- Rosado C., Ana María. (2012). Género, orientación educativa y profesional. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 9(22), 36-41. Recuperado em 16 de novembro de 2017, de
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272012000100006&lng=pt&lng=es.
- Toribio. L, “40% se equivoca en la elección de carrera”, Periódico Excelsior, CDMX, 14/08/2015 05:40 Recuperado de
<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/08/14/1040196>
- Tuirán R., 2010, Encuesta Nacional de la Juventud 2010, México.
<http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/2249/1/images/vf-jovenes-educacion-ninis.pdf>
- UNESCO 2017, Agencias y Organismos Internacionales.
http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2330&Itemid=804&lang=es
- UNESCO. 2017, Organizaciones internacionales:
<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/partners/international-organizations/>
- Valdés Salmerón Verónica, Orientación Profesional. Un Enfoque Sistémico. Editorial Pearson Educación. México, 2009. Tercer Edición
- Vergara D., 2008 “*Los Griegos y la Felicidad*” la felicidad como meta. Sesión II, Recuperado de :
<http://davidvergaradc.blogspot.mx/2008/03/aaa.html>
- Vilchis Aguilar M.C. (2008) Importancia de la orientación vocacional en la toma de decisiones en la elección de carrera en alumnos de tercer grado de secundaria. Universidad Pedagógica Nacional, México D.F. Recuperado de:
<http://200.23.113.51/pdf/25542.pdf>
- Vocacionalorientacion. 2009. Bateria de Pruebas Recuperado de:
<https://orientacionparacarreras.wordpress.com/2009/11/13/bateria-de-pruebas/>
- VV. AA (2014). Orientación profesional y personal. Recuperado el 02 de abril del 2017. Desde:

GLOSARIO

<https://glosarios.servidor-alicante.com/psicometria>

Psicometría: Una disciplina de la psicología cuya finalidad intrínseca es la de aportar soluciones al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicológica.

Test: El término test es un anglicismo que significa prueba. Todo test representa la operaciolización de una variable o un factor. De un test se exigen varias condiciones y su construcción requiere adecuarse a ciertos procedimientos.

Evaluación: Es la comparación de una situación actual con un estándar. En el caso de las pruebas psicométricas, los resultados cuantitativos (véase Medición), se comparan con estándares para establecer cómo rindió la persona, es decir, evaluar el resultado; la evaluación puede ser la comparación con una Norma, o con un Perfil Psicométrico.

Actitud: Creencia, opinión o sentimiento que predispone a obrar (diciendo, votando, actuando) de cierta manera ante acontecimientos de cualquier índole: la educación, las elecciones, la promulgación de una Ley, etc.

Aptitud: Una aptitud es una combinación de habilidades, conocimientos y otras características, innatas o adquiridas, que indican el potencial de un individuo para aprender a desarrollar un buen rendimiento en un área particular si se le provee de educación y entrenamiento.

Batería de pruebas: Pruebas o test psicológicos independientemente desarrollados, pero que suelen aplicarse de modo conjunto a un mismo individuo, a los fines de potenciar la detección o medición de algún factor de personalidad, o bien sobre su inteligencia o sus valores.

Coeficiente intelectual: Indicador del nivel de inteligencia utilizado en las primeras pruebas psicométricas y que se calculaba mediante la división de Edad Mental (calculada por el test) y Edad Cronológica (edad real del Sujeto) multiplicada por 100.

Pruebas colectivas: Herramienta utilizada para evaluar grandes grupos al mismo tiempo.

Competencias: Características de las personas directamente relacionadas con el desempeño exitoso de un trabajo o una actividad. Incluyen conocimientos, habilidades, disposiciones afectivas, rasgos físicos y conductas de carácter relativamente estables que se pueden aplicar a diferentes situaciones y tipos de trabajo o tareas.

Confiabilidad: La confiabilidad (o consistencia) de un test es la precisión con que el test mide lo que mide, en una población determinada y en las condiciones normales de aplicación.

Corrección de pruebas: Es la asignación de puntajes a las respuestas dadas por un sujeto a las preguntas de una prueba. La mayoría de las veces se realiza mediante la asignación de un punto por cada respuesta correcta, es decir, que coincida con la clave de respuestas, aunque también son posibles otras formas de corrección, como restar a las respuestas correctas una proporción de las incorrectas.

Efecto halo: Consiste en guiarse sólo por la impresión dominante o un único rasgo destacado. El efecto halo se produce en las situaciones de interacción social y afecta al juicio que hacemos sobre los otros.

Factores: Variable o conjunto de variables que potencialmente pudieran incidir en un comportamiento.

Inventario de personalidad: Es un tipo de Prueba Psicométrica que consiste en un cuestionario o lista de chequeo, usualmente autoadministrada, diseñada para obtener información de variables no intelectuales de un individuo.

Ítems: Pregunta que conforma un cuestionario. Su equivalente en castellano es reactivo, pero no siempre suele traducirse.

Ítem binario: Son los ítems que aceptan como puntuación solamente 1 ó 0. Por contraste, los Ítems No Binarios aceptan puntuaciones de más de 1, o con valores decimales.

Ítem no binario: Son ítems que no se puntúan sólo como 1 ó 0. Son usados frecuentemente, pero no exclusivamente, en inventarios de personalidad o en la medición de Actitudes e Inventarios de Personalidad, en los que puede haber escalas de aproximación de cada afirmación a la forma usual de comportamiento del sujeto.

Muestra: Subgrupo de una población que se utiliza para indagar sus características y generalizarlas a toda la población. En investigación el empleo de muestras también supone que se otorga un tratamiento estadístico a los datos. En tales circunstancias resulta de suma importancia el concepto de aleatoriedad o azar, pues ello afecta la representatividad de la muestra: sólo una muestra representativa podrá generalizarse a la población mayor de la cual ella es parte.

Percentil: Es un puntaje en la distribución en el cual, y por debajo del cual, se encuentra el porcentaje de casos indicado por el percentil. De esta manera, de un puntaje que coincida con el percentil 85 se dice que iguala o supera al 85% de las personas del grupo normativo y que 15% supera éste puntaje. Es importante destacar, que percentil no tiene ninguna relación con el porcentaje de respuestas correctas dadas a una prueba.

Pruebas aptitudinales: Son pruebas Psicométricas que miden habilidades y otras características, ya sean innatas o adquiridas, que indican la capacidad de un individuo para aprender o desarrollarse en un área particular académica o laboral, siempre y cuando se le provea entrenamiento adecuado y oportunidades.

Pruebas cognoscitivas: Son Pruebas Psicométricas destinadas a medir aspectos intelectuales de la estructura mental o psicológica del individuo. Incluyen las Pruebas de Conocimientos, las Pruebas Aptitudinales, Las Pruebas de Habilidades y las Pruebas de Personalidad.

Pruebas de conocimiento: Son pruebas Psicométricas que permiten medir el dominio de información en un campo determinado u área del conocimiento. Por ejemplo, dominio de información sobre técnicas de contabilidad.

Pruebas de diagnóstico: Son test utilizados para establecer áreas específicas de fortalezas y debilidades, y que se utilizan, en oportunidades, para determinar el origen causal de debilidades y desarrollar programas de intervención individual o grupal. Tales Pruebas permiten establecer medidas de los componentes de habilidades o conocimientos más complejos.

Pruebas de habilidades: Son Pruebas Psicométricas que miden rasgos cognoscitivos que se han desarrollado a través del entrenamiento, de las oportunidades laborales o de las actividades en la vida cotidiana. Entre ellas se pueden contar las habilidades de lectura, ortografía, redacción.

Pruebas de personalidad: Son Pruebas Psicométricas destinadas a medir uno o más aspectos no intelectuales de la estructura mental o psicológica del individuo. Permite obtener información acerca de características afectivas del individuo (emocionales, motivacionales, actitudinales, etc.) que se diferencian de sus 13 habilidades o procesos intelectuales.

Pruebas de potencia: Son Pruebas diseñadas para medir el nivel de rendimiento independientemente de la velocidad de respuesta.

Techo de una prueba: Es el nivel más alto de habilidad que se puede medir con un test. Cuando un individuo logra un puntaje que coincide o que está cerca del puntaje más alto posible, se dice que el test tiene un "techo", muy bajo para él y es necesario administrarle una prueba que sea más difícil.

Transformación de puntajes: Los Puntajes Directos que se obtienen por la asignación de numerales a las respuestas de los sujetos, usualmente no tienen una significación inmediata. Por ello se realizan transformaciones a escalas de propiedades conocidas, que permiten contar con un resultado más fácilmente interpretable en función del rendimiento de grupos normativos.

Validez: La medida en que el test mide lo que se pretende que mida, es decir, que sirva para lo que se pretende utilizar. El término validez, por lo tanto, tiene 17 connotaciones diferentes dependiendo el uso para el cual se propone y para diferentes tipos de test.

Estandarización: Estrictamente hablando la estandarización es la transformación numérica de datos brutos a los fines de hacer comparables las mediciones obtenidas con test distintos unos de otros, lo cual significa transformarlos en puntajes "z". Un proceso de estandarización solo puede hacerse con escalas al menos intervalares, es decir, que

permitan extraer una media y una desviación del caso individual respecto a ésta, que es lo que representa finalmente el valor z .

Psicodiagnóstico: Procedimiento seguido para la descripción de un caso individual, familiar o institucional. No existen normativas para realización de psicodiagnósticos. Aunque siempre se emplean entrevistas, su tipo y modalidades varían de un profesional a otro, o de una orientación psicológica respecto a otra. Igualmente varían los formularios, test o cuestionarios utilizados. Todo psicodiagnóstico culmina en un informe de lo observado junto a la interpretación del facultativo.

Medir/medición: Comparación entre dos o más valores numéricos. La medición en el área de la psicología se llama psicometría. Aunque hay quienes contraponen lo cualitativo y lo cuantitativo, nuestra mente ya está prediseñada para medir constantemente: si decimos que alguien es muy amigo, significa que lo situamos encima del promedio, por eso decimos “muy” amigo.

Protocolo: conjunto de reglas.